



# BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA POPULAR DE MOÇAMBIQUE

## 5.º SUPLEMENTO

### SUMÁRIO

Assembleia Popular

Lei/n.º 8/85.

✓ Aprova a Lei do Trabalho

### ASSEMBLEIA POPULAR

Lei n.º 8/85

de 14 de Dezembro

O trabalho constitui um direito e um dever para todo o cidadão que reúna condições para o exercício de qualquer actividade no domínio económico, científico, técnico, social ou cultural, de acordo com as suas aptidões, qualificações e aspirações, e em função das necessidades e capacidades de toda a sociedade.

Todo o cidadão com idade e aptidão física e mental para o trabalho tem o dever social de trabalhar com eficiência, disciplina e dignidade para o desenvolvimento económico e social do país.

O trabalho é o factor principal na edificação da sociedade, na transformação do homem e no melhoramento crescente das condições de vida de cada um e de todo o povo.

Nenhum condicionamento de ordem política ou social poderá ser impedimento para o exercício do direito ao trabalho, garantindo-se a todo e qualquer cidadão igual oportunidade de emprego.

As grandes tarefas da Reconstrução Nacional impõem a capacitação crescente do homem moçambicano para responder cabalmente à complexidade dos problemas económicos e sociais de cada fase do desenvolvimento do país.

A distribuição e utilização racional dos recursos laborais baseia-se nos objectivos dos planos de desenvolvimento para se garantir uma eficiência económica e social do trabalho, bem como o desenvolvimento harmonioso e acelerado de todo o País.

Os direitos e obrigações dos trabalhadores destinam-se a garantir e estimular a sua participação efectiva e criadora na gestão da economia nacional, responsabilizando-se pela

valorização máxima dos recursos humanos e materiais do país, que lhes estão confiados, para obter uma eficácia elevada em todos os sectores de actividade.

As entidades empregadoras, pelo papel que lhes compete no esforço colectivo do desenvolvimento económico e social do país, têm o dever de cumprir e fazer cumprir os planos de produção ou de serviços e de criar as condições para que os seus trabalhadores possam realizar o seu trabalho com a mais alta eficiência económica.

O desenvolvimento planificado da economia nacional, porque assente num nível elevado da organização social do trabalho, exige que as relações de trabalho sejam baseadas no princípio da aceitação voluntária e aplicação consequente e consciente das normas de disciplina do trabalho.

Pelo trabalho executado os trabalhadores têm o direito de receber como retribuição um salário de conformidade com o princípio «de cada um segundo as suas capacidades, a cada um segundo o seu trabalho».

A elevação do nível de vida material e espiritual dos trabalhadores e calçada de harmonia com as possibilidades financeiras da economia nacional, as quais dependem, fundamentalmente, do aumento da produção e produtividade do trabalho.

Com vista a encorajar a execução exemplar das obrigações de trabalho, a elevação constante da produtividade do trabalho, o melhoramento da qualidade de produção e dos serviços, a redução dos gastos de produção, o espírito inovador em matéria de trabalho e outras realizações extraordinárias, serão concedidos aos trabalhadores estímulos morais e materiais.

Todos os trabalhadores têm direito ao descanso para restaurar as energias físicas e psíquicas dispendidas pelo trabalho e pelos condicionamentos que o envolvem.

A todos os trabalhadores deve ser garantido o direito à protecção e higiene no trabalho, à formação e aperfeiçoamento profissional, à segurança social, à participação criadora na elaboração, cumprimento e controlo dos planos de desenvolvimento económico-social e à sua associação em sindicatos para a efectiva materialização de todos os direitos assegurados pela Constituição da República no domínio do trabalho e das relações laborais e para a elevação da sua consciência profissional.

A mulher trabalhadora devem ser garantidos todos os direitos, em completa igualdade social com o homem,

criando-se as condições adequadas à sua integração cada vez maior no processo do trabalho, possibilitando o desenvolvimento da sua capacidade criadora, ao mesmo tempo que se protege a sua elevada função como mãe e educadora.

A formação e educação dos jovens constitui uma obrigação de toda a sociedade, devendo, para isso, ser criadas as condições adequadas a sua integração no processo de trabalho, através da formação e capacitação profissional, harmonizando as suas capacidades e aspirações pessoais com os interesses da Reconstrução Nacional.

Aos deficientes físicos ou mentais deverão ser asseguradas condições especiais para a sua formação ou reabilitação profissional, no sentido de lhes ser garantida a possibilidade de exercer uma profissão no interesse da sociedade e da sua realização pessoal, em função das suas capacidades e aptidões.

Todo o trabalhador, como participante do desenvolvimento da sociedade, tem a obrigação de respeitar rigorosamente as leis, promover a legalidade e lutar contra qualquer manifestação de violação das normas da disciplina no trabalho.

A legislação do trabalho da República Popular de Moçambique inspira-se na luta do Povo moçambicano contra o colonial-capitalismo e exploração, baseia-se nas relações de produção de tipo novo, corresponde aos interesses dos trabalhadores e dá cumprimento às orientações do Partido Frelimo, força dirigente do Estado e da sociedade moçambicana.

Nestes termos, ao abrigo da alínea a) do artigo 44 da Constituição da República, a Assembleia Popular determina:

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito de aplicação

#### ARTIGO 1

##### (Objecto e âmbito de aplicação)

1 A presente lei regula as relações jurídicas de trabalho a estabelecer por contrato, contribuindo assim para o incremento da produtividade, para o aumento da eficiência da produção social e, nesta base, elevar o nível material e cultural da vida de todos os trabalhadores, reforçar a disciplina laboral e transformar gradualmente o trabalho em necessidade vital para cada cidadão.

2 A presente lei aplica-se a todas as entidades empregadoras estatais, mistas e privadas, bem como às organizações sociais e aos respectivos trabalhadores, nacionais e estrangeiros residentes que exerçam a sua actividade no País.

3 A presente lei aplica-se ainda as relações jurídicas de trabalho entre cidadãos, em tudo o que não seja regulado por outros diplomas legais.

4 Nas empresas cooperativas a presente lei aplica-se aos trabalhadores assalariados, não abrangendo os cooperativistas cujas relações se regulam pelos respectivos estatutos.

5 As relações jurídicas de trabalho dos funcionários do Estado serão reguladas por estatuto específico.

#### ARTIGO 2

##### (Regulamentação específica)

Regulamentação específica estabelecerá as normas de aplicação da presente lei em determinados sectores de actividade através de diplomas conjuntos do Secretário de Estado do Trabalho e do dirigente do órgão central do aparelho de Estado de tutela da respectiva área.

## CAPÍTULO II

### Direito ao trabalho

#### ARTIGO 3

##### (Princípios)

1 Todo o cidadão tem direito ao trabalho, independentemente da sua origem étnica, sexo, religião, raça, cor, posição social ou opinião política.

2 Os organismos do Estado deverão criar as condições necessárias para que cada cidadão ocupe um posto de trabalho, de acordo com as suas capacidades e as possibilidades do País.

3 A Secretaria de Estado do Trabalho, em coordenação com a Comissão Nacional do Plano e outros órgãos centrais do aparelho de Estado, compete regular e velar pela execução de uma correcta política de emprego, que visa a utilização plena dos recursos laborais disponíveis, a sua valorização e capacitação crescente.

## CAPÍTULO III

### Relação jurídico-laboral

#### SECÇÃO I

##### Estabelecimento da relação jurídico-laboral — Contrato de trabalho

#### ARTIGO 4

##### (Fontes da relação jurídico-laboral)

A relação jurídico-laboral estabelece-se por contrato individual ou colectivo de trabalho.

#### ARTIGO 5

##### (Contrato de trabalho)

1 Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa ou grupo de pessoas se obrigam a prestar a sua actividade a outra pessoa ou entidade empregadora, sob a autoridade e direcção desta, mediante o recebimento de uma retribuição.

2 Ficam sujeitos aos princípios definidos nesta lei os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado no domicílio ou no estabelecimento do trabalhador.

3 Para efeitos da presente lei, entende-se por trabalhador todo aquele que se obriga a realizar um trabalho para uma entidade empregadora estatal, cooperativa, mista, privada ou pessoa singular em troca de um salário que constitui parte do rendimento nacional destinado pelo Estado para tal fim.

4 Entende-se por entidade empregadora a pessoa singular ou colectiva que mediante contrato se obriga a atribuir um posto de trabalho e a pagar uma remuneração ao trabalhador.

5 A relação jurídico-laboral presume-se existente pelo simples facto de o trabalhador estar a executar uma determinada actividade remunerada com conhecimento e sem oposição da entidade empregadora.

6 É vedado ao trabalhador e as entidades empregadoras a celebração de um contrato de trabalho quando o trabalhador a contratar se encontre ainda vinculado a outra entidade empregadora, podendo, em casos excepcionais e com devida autorização, celebrar contratos de trabalho simultâneos.

#### ARTIGO 6

##### (Conteúdo do contrato de trabalho)

1 Pelo contrato de trabalho é conferido ao trabalhador um posto de trabalho em conformidade com a legislação vigente e os acordos colectivos de trabalho.

2 O contrato de trabalho obriga o trabalhador a cumprir as tarefas acordadas e a observar a disciplina laboral

3 Pelo contrato de trabalho, a entidade empregadora obriga-se a atribuir ao trabalhador as tarefas e condições acordadas, a pagar-lhe um salário, criar todas as condições para que o mesmo possa atingir elevados resultados com o seu trabalho

4 Os aspectos específicos do conteúdo do contrato de trabalho doméstico serão objecto de regulamentação especial.

## ARTIGO 7

**(Forma do contrato de trabalho)**

1. O contrato individual de trabalho será sempre reduzido a escrito

2. Em casos excepcionais, o contrato de trabalho poderá ser verbal.

3 A falta de forma escrita presume-se imputável à entidade empregadora, a qual fica automaticamente sujeita a todas as consequências legais e não afecta a validade do contrato nem os direitos adquiridos pelo trabalhador

## ARTIGO 8

**(Cláusulas gerais do contrato de trabalho)**

1 O contrato de trabalho deve conter as seguintes cláusulas

- a) Identificação da entidade empregadora,
- b) Identificação do trabalhador,
- c) Duração do contrato,
- d) O posto de trabalho que se atribui ao trabalhador e o respectivo conteúdo laboral expresso de forma precisa;
- e) Condições de prorrogação e rescisão do contrato,
- f) O montante, forma e período de pagamento do salário

2 Sempre que a entidade empregadora tiver regulamento próprio é dispensada a consignação no título do contrato das cláusulas que constem do regulamento, sendo, porém, necessária a expressa menção deste. Do título deverá constar também a cláusula de adesão ao regulamento ou a aceitação das suas condições por parte do trabalhador.

3 A adesão ao regulamento ou a aceitação das suas condições por parte do trabalhador será fixada por escrito no contrato de trabalho

4 Na ausência da forma escrita o consentimento do trabalhador provar-se-á com a declaração de dois representantes do órgão sindical do centro de trabalho

## ARTIGO 9

**(Duração do contrato de trabalho)**

1 O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado

2 Na falta de cláusula sobre a duração do contrato de trabalho, este presume-se celebrado por tempo indeterminado

3 A celebração do contrato de trabalho por tempo determinado e indeterminado deve ser comunicada pelas entidades empregadoras à Secretaria de Estado do Trabalho, exceptuando-se a celebração de contratos de trabalho eventual e sazonal

## ARTIGO 10

**(Contrato de trabalho por tempo indeterminado)**

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é o que se celebra sem duração estabelecida.

## ARTIGO 11

**(Contrato de trabalho por tempo determinado)**

1 O contrato de trabalho por tempo determinado é o que se celebra por prazo fixo, fido o qual poderá ser renovado mediante acordo entre as partes

2 As entidades empregadoras poderão celebrar contratos de trabalho por tempo determinado com trabalhadores para a realização de tarefas específicas ou para substituir temporariamente trabalhadores efectivos impedidos, por motivo de doença prolongada, férias, serviço militar obrigatório ou por outras razões justificadas de ausência prolongada

3 Presume-se por tempo determinado o contrato de trabalho em que as tarefas ou actividades que constituem o seu objecto sejam de natureza temporária, sendo omissa a cláusula sobre a duração

## ARTIGO 12

**(Trabalho em regime livre e de avença)**

1. As entidades empregadoras poderão ter, fora dos seus quadros, trabalhadores em regime livre e de avença

2 Constitui trabalho em regime livre as actividades ou tarefas que não preencham o período normal de trabalho, mas sejam realizadas dentro dele

3 Considera-se trabalho em regime de avença as tarefas ou actividades que não integram o normal processo produtivo ou de serviço, nem preencham o período normal do trabalho

4 O trabalho em regime livre e de avença será objecto de regulamentação e autorização específica a ser emitida pela Secretaria de Estado do Trabalho

## ARTIGO 13

**(Períodos probatóis)**

1 Nos contratos de trabalho as partes contraentes poderão de comum acordo fixar um período probatório entre um mínimo de trinta e um máximo de noventa dias de calendário, não sendo esta condição obrigatória para a admissão

2 Durante o período probatório e no fim dele efectuar-se-ão avaliações profissionais

3 No decurso do período probatório, tanto a entidade empregadora como o trabalhador poderão rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, sem quaisquer formalidades, devendo apenas comunicar por escrito os motivos da rescisão

4 O período probatório conta para efeitos de antiguidade do trabalhador

## ARTIGO 14

**(Nulidade do contrato de trabalho)**

1 São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que contrariem disposições imperativas da presente lei ou de outra legislação vigente na República Popular de Moçambique

2 A nulidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo se a parte viciada não puder suprir-se, e não for possível, sem ela, realizar os fins essenciais que os contraentes se propuseram ao celebrá-lo

3 As cláusulas nulas são supridas pelo regime estabelecido nos preceitos aplicáveis da legislação laboral

**ARTIGO 15**  
(Regime de invocação da invalidade)

1 O prazo para invocar a invalidade do contrato de trabalho é de seis meses, contados a partir da data da sua celebração

2 O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produzirá todos os efeitos de um contrato válido, se chegar a ser executado e durante todo o tempo em que estiver em execução

**SECÇÃO II**  
Modificação do contrato de trabalho

**ARTIGO 16**  
(Requisitos para modificação do contrato de trabalho)

O conteúdo estipulado no contrato de trabalho não pode ser modificado sem acordo previo entre a entidade empregadora e o trabalhador, salvo nos casos previstos nesta lei

**ARTIGO 17**  
(Transferência)

1 A entidade empregadora pode transferir o trabalhador, nomeadamente nos casos seguintes

- a) Por imperativos de serviço ou produção,
- b) Em circunstâncias de carácter excepcional, ou quando seja necessário evitar a paralisação ou interrupção da produção ou do serviço ou seja previsível um grave prejuízo para a economia nacional e haja que eliminar as suas consequências,
- c) Sempre que o trabalhador, por qualquer causa, veja diminuída a capacidade física ou mental necessária para executar as tarefas para que foi contratado

**ARTIGO 18**  
(Transferência por iniciativa da entidade empregadora)

1 Sendo o trabalhador transferido por imperativos do serviço ou da produção, a entidade empregadora deve velar para que as condições de trabalho permitam ao trabalhador o exercício das suas funções

2 O trabalhador transferido por imperativos do serviço ou de produção e que por esse facto tenha de mudar de residência tem direito a transporte gratuito para si, cônjuge, filhos menores e dos respectivos artigos de uso pessoal

**ARTIGO 19**  
(Transferência a pedido do trabalhador)

Sendo o trabalhador transferido a seu pedido e desde que em razão de transferência, nos termos do contrato, tenha de mudar de residência, aquele assume os encargos decorrentes do direito referido no n.º 2 do artigo anterior

**ARTIGO 20**  
(Transferência por incapacidade de trabalho)

Sempre que o trabalhador, por qualquer causa veja diminuída a capacidade física ou mental necessária ao desempenho das tarefas para que foi contratado, poderá ser transferido, mediante parecer favorável da entidade competente do Serviço de Saúde, para outro posto de trabalho compatível com as suas capacidades, passando a receber o salário correspondente, sem prejuízo dos benefícios da segurança social

**ARTIGO 21**  
(Transferência por diminuição de qualidade ou quantidade de trabalho)

Se um trabalhador revelar diminuição da qualidade ou quantidade de trabalho que realiza e tal for comprovado em avaliação profissional, proceder-se-á a sua mudança para outro posto de trabalho compatível com as suas reais capacidades, passando a receber o salário correspondente, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar ou criminal

**ARTIGO 22**  
(Transferência para outra entidade empregadora)

1 Sendo o trabalhador transferido temporariamente, até ao limite de seis meses, por conveniência de serviço ou de produção, para um posto de trabalho de outra entidade empregadora, aquele conservará todos os direitos já adquiridos no anterior posto de trabalho

2 Se um trabalhador for transferido de uma entidade empregadora para outra por acordo de todas as partes interessadas, celebrar-se-á novo contrato de trabalho

**SECÇÃO III**  
Suspensão do contrato de trabalho

**ARTIGO 23**  
(Suspensão do contrato de trabalho)

1 A relação jurídico-laboral considera-se: suspensa nos casos em que o trabalhador esteja, temporariamente, impedido de prestar trabalho, por facto que lhe não seja imputável, e este impedimento se prolongue por mais de um mês, nomeadamente nos seguintes casos

- a) Durante a prestação do serviço militar obrigatório,
- b) Durante o período de comissão de serviço noutra centro de trabalho, até seis meses,
- c) Durante o período em que o trabalhador se encontrar provisoriamente privado de liberdade, sendo posteriormente isento de procedimento criminal ou absolvido

2 Durante o período referido no número anterior cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes a efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos, passando todos os outros a serem assumidos pela entidade empregadora para quem presta serviço no caso previsto na alínea b) do número anterior

3 A suspensão inicia-se mesmo antes de decorrido um mês, logo que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo

4 O trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho devendo apresentar-se no respectivo centro logo que o impedimento cesse ou, em casos justificados, no prazo máximo de três dias a partir daquela data, ressalvado o disposto no artigo 44

5 O disposto neste artigo não obsta à extinção do contrato de trabalho por tempo determinado que atinja o seu termo durante o período de suspensão

**SECÇÃO IV**  
Cessação do contrato de trabalho

**ARTIGO 24**  
(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 O contrato de trabalho cessa por uma das causas seguintes

- a) Mutuo acordo das partes,
- b) Rescisão unilateral de qualquer das partes contraentes, com justa causa,

c) Rescisão unilateral de qualquer das partes com aviso prévio,

d) Decisão judicial transitada em julgado, quando ao trabalhador for aplicada pena privativa de liberdade por qualquer período desde que tal pena se relacione directa ou indirectamente com o centro de trabalho, ou por um período superior a seis meses se não estiver relacionado com o centro de trabalho,

e) Caducidade

2 A comunicação de aviso prévio especificará as razões que determinam a rescisão.

3 A rescisão do contrato de trabalho, prevista na alínea b) do n.º 1 só poderá concretizar-se depois de ouvido o órgão sindical do centro de trabalho ou, quando este não exista, o órgão sindical competente

4 A entidade empregadora, deverá dar imediato conhecimento a Secretaria de Estado do Trabalho da cessação de qualquer relação laboral

#### ARTIGO 25

##### (Rescisão do contrato de trabalho com justa causa)

1 Considera-se, em geral, justa causa para rescisão unilateral do contrato de trabalho os factos ou circunstâncias graves que impossibilitam moral ou materialmente a subsistência das relações contratuais estabelecidas

2 Constituem, em especial, justa causa por parte da entidade empregadora

- a) A manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço ajustado,
- b) As infracções graves ou repetidas do trabalhador quanto às normas de disciplina no trabalho,
- c) A detenção ou prisão se devido a natureza das funções do trabalhador, prejudicar a normalidade do funcionamento dos serviços

3 Constituem, em especial, justa causa por parte dos trabalhadores

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço,
- b) A falta de pagamento, na forma convencional, da remuneração devida;
- c) A falência ou insolvência civil, judicialmente verificada, da entidade empregadora

4 Sob pena de não se admitir prova de justa causa a parte que a invocar deverá indicar expressa e inequivocamente os factos que a fundamentam, na comunicação da rescisão

5 A impugnação da justa causa de rescisão deve ser feita no prazo de trinta dias e será decidida pelos órgãos de Justiça no Trabalho, segundo o prudente arbítrio dos seus membros e de harmonia com as circunstâncias do caso

6 Não havendo justa causa de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade empregadora, o trabalhador deverá ser reintegrado no seu posto de trabalho e indemnizado do tempo em que esteve ilegalmente impedido de prestar o trabalho

7 Quando circunstâncias objectivas impossibilitem a reintegração do trabalhador, a entidade empregadora pagará àquele, indemnização nos termos fixados no artigo 29.

#### ARTIGO 26

##### (Rescisão do contrato por iniciativa da entidade empregadora com aviso prévio)

1. As entidades empregadoras poderão rescindir os contratos de trabalho com aviso prévio, no mínimo de noventa dias, quando se proveja que, em virtude de medidas técnico-organizativas, se imponha a adequação da força de trabalho às necessidades da produção ou serviços

2. A rescisão do contrato de trabalho nos casos previstos no número anterior só poderá concretizar-se com o parecer prévio do órgão sindical competente

3. Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho nos termos e pelos motivos previstos no n.º 1, as entidades empregadoras devem comunicar o facto à Secretaria de Estado do Trabalho, que dará prioridade a colocação dos trabalhadores

#### ARTIGO 27

##### (Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com aviso prévio, devendo comunicá-lo por escrito à entidade empregadora

2. A rescisão unilateral do contrato de trabalho por tempo determinado, com aviso prévio e por decisão do trabalhador, dá a entidade empregadora o direito à indemnização pelos danos e perdas sofridos, devendo corresponder no máximo ao valor dos salários a receber por tempo que faltar para o termo do contrato, salvo se de outro modo for estabelecido pelas partes

3 A rescisão unilateral do contrato de trabalho por tempo indeterminado por decisão do trabalhador, deverá ser sempre feita com aviso prévio subordinado aos seguintes prazos

- a) Um mês e meio, se o tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora for superior a seis meses e não exceder três anos,
- b) Um mês e meio por cada dois anos ou fracção de tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora, se esse tempo exceder três anos

4 Os prazos de aviso prévio referidos no número anterior serão contados a partir do último dia do mês em que o aviso for feito

5. Os trabalhadores que infringirem o disposto no n.º 3 deste artigo deverão indemnizar a entidade empregadora no valor correspondente à remuneração que aufeririam no período de aviso prévio

6 Os órgãos de Justiça no Trabalho poderão fixar limites inferiores aos previstos neste artigo, atendendo às circunstâncias concretas de cada caso

#### ARTIGO 28

##### (Indemnização)

1 Nos casos previstos no artigo 26 as entidades empregadoras deverão indemnizar os trabalhadores nos termos dos números seguintes

2 No caso dos contratos por tempo determinado, a indemnização será correspondente às remunerações devidas até ao tempo convencional para o contrato

3 Tratando-se de contrato por tempo indeterminado, a indemnização será de

- a) Quarenta e cinco dias de remuneração, se o tempo de serviço prestado a mesma entidade empregadora for superior a três meses e não exceder seis meses.

- b) Três meses de remuneração, se o tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora for superior a seis meses e não exceder três anos;
- c) Três meses por cada dois anos ou fracção de tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora se esse tempo exceder três anos

4 O trabalhador tem a faculdade de preferir à reintegração prevista no n.º 7 do artigo 25 a correspondente indemnização

#### ARTIGO 29

**(Rescisão unilateral do contrato de trabalho sem justa causa)**

1 É vedado às entidades empregadoras proceder à rescisão unilateral dos contratos de trabalho com os seus trabalhadores, sem justa causa, salvo nos casos previstos no artigo 26

2 As entidades empregadoras que infringirem o disposto no número anterior deverão indemnizar os trabalhadores nos termos previstos no artigo anterior, elevando-se para o dobro os valores devidos a título de indemnização.

#### ARTIGO 30

**(Comunicação da rescisão do contrato de trabalho)**

1 Os efeitos jurídicos da rescisão do contrato de trabalho produzem-se a partir do conhecimento da mesma por parte do outro contraente.

2 A comunicação da rescisão do contrato de trabalho far-se-á por documento escrito, sempre que possível.

#### SECÇÃO V

**Outras disposições sobre contratos de trabalho**

#### ARTIGO 31

**(Prescrição dos direitos resultantes do contrato de trabalho)**

1 Todo o direito resultante do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação prescreve no prazo de um ano, a partir do dia posterior ao da cessação do referido contrato, salvo disposição legal em contrário

2 O prazo de prescrição não ocorre, quando o trabalhador tenha proposto aos órgãos competentes uma acção destinada a obter indemnização devida ao incumprimento do contrato de trabalho pela entidade empregadora

#### ARTIGO 32

**(Caducidade do contrato de trabalho)**

1 O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei e nomeadamente nos seguintes:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) No caso de transferência definitiva do trabalhador para outra entidade empregadora;
- c) Pela incapacidade para o trabalho total e permanente ou sendo apenas parcial, quando não exista na mesma entidade empregadora outro posto adequado à sua capacidade, e a incapacidade não seja imputável à entidade empregadora;
- d) Com o encerramento definitivo do centro de trabalho;
- e) Com a reforma do trabalhador,
- f) Com a morte do trabalhador.

2 A entidade empregadora deverá informar à Secretaria de Estado do Trabalho da caducidade de qualquer relação laboral.

#### ARTIGO 33

**(Trespasse do centro de trabalho)**

1. A mudança de titularidade de um centro de trabalho não implica necessariamente a rescisão ou denúncia dos contratos de trabalho.

2 Havendo transferência de um centro de trabalho de uma entidade empregadora para outra, os direitos e obrigações emergentes dos contratos de trabalho existentes passam para a nova entidade empregadora.

3. O novo titular do centro de trabalho é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos dois meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado, à data da transmissão.

#### ARTIGO 34

**(Antiguidade do trabalhador)**

1. A antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da sua admissão pela entidade empregadora até à rescisão ou à caducidade do respectivo contrato de trabalho.

2 Conta para efeitos de antiguidade do trabalhador o tempo de:

- a) Período probatório;
- b) Serviço militar obrigatório;
- c) Comissão de serviço;
- d) Licenças com vencimento;
- e) Férias;
- f) Faltas justificadas;
- g) Suspensão preventiva em caso de processo disciplinar, desde que a decisão final seja favorável ao trabalhador;
- h) Prisão preventiva se o processo terminar com a não acusação ou com a absolvição do trabalhador acusado

#### ARTIGO 35

**(Certificado de trabalho e informação profissional)**

1. Sempre que cesse a relação de trabalho, independentemente do motivo da cessação, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho onde conste nomeadamente a indicação do tempo durante o qual este esteve ao seu serviço, níveis de capacidades profissionais adquiridos e cargo ou cargos que desempenhou.

2 Quando uma entidade empregadora tiver de fornecer a uma outra entidade informação profissional sobre um trabalhador que esteve ao seu serviço, deverá incluir nela, nomeadamente o seguinte:

- a) Actividade, zelo e pontualidade na execução do serviço;
- b) Competência na função ou trabalho que lhe sejam entregues;
- c) Assiduidade e comportamento moral e cívico;
- d) Espírito de iniciativa e disciplina;
- e) Parecer do órgão sindical competente

3 A entidade empregadora dará a conhecer ao trabalhador em causa o teor da informação profissional e, a pedido deste, facultar-lhe-á uma cópia.

4 Se o trabalhador não estiver de acordo com o teor da informação, pode, no prazo de trinta dias, recorrer aos órgãos de Justiça no Trabalho para que se façam as modificações apropriadas, se for caso disso

**CAPÍTULO IV**  
**Acordos colectivos de trabalho**

**ARTIGO 35**  
**(Conceito de acordo colectivo de trabalho)**

Acordo colectivo de trabalho é o que se estabelece entre uma ou mais entidades empregadoras e um ou mais organismos sindicais competentes, com vista a regular e estabilizar relações jurídicas de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores

**ARTIGO 37**  
**(Bases gerais dos acordos colectivos de trabalho)**

1 Os órgãos competentes do Estado em colaboração com os organismos sindicais competentes e as entidades empregadoras interessadas, estabelecerão previamente, para cada sector de actividade, os princípios e bases gerais a que devera obedecer a celebração dos acordos colectivos de trabalho

2 A Secretaria de Estado do Trabalho estabelecerá as directivas gerais relativas a celebração, conteúdo e forma dos acordos colectivos de trabalho, bem como as formas de negociação e arbitragem

**ARTIGO 38**  
**(Formalidades dos acordos colectivos de trabalho)**

1 Os acordos colectivos serão celebrados entre as direcções das entidades empregadoras e os organismos sindicais competentes devendo se reduzir a escrito

2 As direcções das entidades empregadoras e os representantes de organismos sindicais deverão assegurar e organizar a participação dos trabalhadores bem como promover a máxima divulgação e compreensão do respectivo texto

**ARTIGO 39**  
**(Vigência e alteração dos acordos colectivos)**

Os acordos colectivos de trabalho indicarão a data do início da sua vigência, o tempo de duração, bem como a forma e prazo da sua denuncia, modificação ou revisão

**CAPÍTULO V**  
**Recursos laborais**

**ARTIGO 40**  
**(Política de emprego)**

O Estado define a política de emprego, cabendo aos órgãos competentes do aparelho de Estado executá-la em função das exigências de desenvolvimento sócio-económico do País

**ARTIGO 41**  
**(Idade mínima de emprego)**

1 Constitui condição mínima de admissão como trabalhador ao serviço das entidades empregadoras a idade mínima de dezoito anos

2 Os jovens com idade compreendida entre os quinze e dezoito anos, só poderão ser admitidos pelas entidades empregadoras mediante autorização dos seus representantes legais e os que estudam necessitam ainda da autorização do Ministério da Educação

**ARTIGO 42**  
**(Força de trabalho)**

O plano da força de trabalho das entidades empregadoras será estabelecido em função do respectivo plano económico e social e constituído pelos postos de trabalho necessários ao desempenho efectivo das funções essenciais e sua organização de trabalho, tomando-se para isso em consideração as normas de trabalho, a produtividade e a eficiência exigíveis a cada trabalhador

**ARTIGO 43**  
**(Inscrição de candidatos a emprego)**

Os candidatos a emprego devem estar inscritos nos órgãos de trabalho da área da sua residência

**ARTIGO 44**  
**(Garantias dos trabalhadores efectivos)**

1 É garantido a todos os trabalhadores efectivos o direito ao posto de trabalho durante todo o tempo em que estiverem a prestar serviço militar obrigatório

2 Os trabalhadores efectivos, chamados a prestar o serviço militar obrigatório, deverão retomar o seu posto de trabalho, dentro dos noventa dias imediatos à conclusão do mesmo

**ARTIGO 45**  
**(Trabalhadores eventuais)**

1 As entidades empregadoras poderão ter fora dos seus quadros de pessoal, trabalhadores eventuais, nos seguintes casos

- a) Para realização de tarefas excepcionais ou de emergência relacionadas com determinadas especialidades profissionais,
- b) Para substituir temporariamente outros trabalhadores efectivos impedidos por motivo de doença prolongada, férias, serviço militar obrigatório ou por outras razões justificadas de ausência prolongada

2 A Secretaria de Estado do Trabalho fixará no diploma as especialidades profissionais referidas no número anterior, bem como o procedimento para autorização do seu exercício

**ARTIGO 46**  
**(Trabalhadores sazonais)**

1 Para a realização de actividades ligadas à agricultura, as entidades empregadoras poderão contratar trabalhadores sazonais

2 O trabalho sazonal será objecto de regulamentação específica

**ARTIGO 47**  
**(Controlo dos recursos laborais)**

Em diploma próprio estabelecer-se-á o Sistema de Controlo dos Recursos Laborais

**CAPÍTULO VI**  
**Direitos e deveres gerais dos trabalhadores**

**SECÇÃO I**

**Direitos dos trabalhadores**

**ARTIGO 48**

**(Direitos dos trabalhadores)**

1. Aos trabalhadores são reconhecidos direitos que não podem ser objecto de qualquer transacção, renúncia ou limitação, cabendo ao Estado a sua defesa contra toda a violação, abuso ou arbitrariedade,

2. A violação dos direitos dos trabalhadores acarreta responsabilidade civil e criminal das pessoas culpáveis, ao abrigo da presente lei e demais leis vigentes que lhes sejam aplicáveis

3 Os direitos principais dos trabalhadores são designadamente:

- a) Ter assegurado um posto de trabalho em função das suas capacidades, preparação técnica e profissional, necessidades do centro de trabalho e possibilidades do desenvolvimento económico nacional;
- b) Ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho, desempenhando as suas funções nos termos do contrato de trabalho e da legislação em vigor;
- c) Ser tratado com correcção e respeito;
- d) Ser remunerado em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta;
- e) Poder concorrer para acesso a categorias superiores, em função da sua qualificação, experiência, resultados obtidos no trabalho, necessidades do centro de trabalho ou da economia nacional;
- f) Ter assegurado o descanso semanal e férias anuais remuneradas;
- g) Beneficiar das medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene do trabalho e ter assegurada a sua integridade física e mental;
- h) Beneficiar de assistência médica e medicamentosa e indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- i) Dirigir-se aos organismos superiores, aos de jurisdição laboral ou a qualquer outro órgão competente, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos;
- j) Associar-se livremente em organizações sociais, conforme previsto na Constituição da República Popular de Moçambique;
- l) Beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice, de acordo com o que estiver previsto na lei;
- m) Beneficiar das instalações do centro de trabalho destinadas às actividades culturais, desportivas e recreativas, sem discriminação e de acordo com o estabelecido nos regulamentos pertinentes

#### ARTIGO 49

##### (Participação dos trabalhadores na direcção da economia)

1. A participação dos trabalhadores na vida do centro de trabalho, é um direito e um dever dos trabalhadores moçambicanos

2. A participação dos trabalhadores visa assegurar a rentabilidade, o trabalho criador, o desenvolvimento técnico, a elevação da produtividade do trabalho, bem como o melhoramento da qualidade da produção, a realização cabal das tarefas do centro de trabalho, o cumprimento das normas de protecção da saúde dos trabalhadores, a consolidação da disciplina laboral e a elevação da qualificação técnico-profissional e cultural dos trabalhadores

3 Os trabalhadores com responsabilidade de chefia e direcção aos vários níveis, deverão criar as necessárias condições para a participação organizada dos trabalhadores na planificação, direcção e controlo da actividade do centro de trabalho, designadamente no exercício do direito de:

- a) Participar na preparação do plano económico e social do centro de trabalho;

- b) Apresentar as sugestões tendentes a melhorar a execução do plano económico e social do centro de trabalho e a serem informados e esclarecidos periodicamente, sobre a forma como está a ser cumprido;

- c) Propor medidas que contribuam para o aumento da produção, através da economia de matérias-primas, combustíveis e sobressalentes, diminuição dos desperdícios e de produção defeituosa;

- d) Participar na elaboração e na aplicação dos programas de emulação socialista que se organizem no centro de trabalho;

- e) Participar na gestão do fundo social do centro de trabalho, nos termos dos respectivos regulamentos;

- f) Apresentar proposta com vista à valorização cultural e técnico-profissional das suas capacidades e a beneficiar sem discriminação das condições que para esse efeito sejam criadas no centro de trabalho ou fora dele;

- g) Pronunciar-se sobre a formação, avaliação, reclassificação e promoção dos trabalhadores do seu centro de trabalho nos termos dos referidos regulamentos,

§ ECC O II

Direito a férias

ARTIGO 50

(Regime de férias)

1. O direito do trabalhador a férias é irrenunciável e em nenhum caso lhe poderá ser negado

2 Os trabalhadores terão direito, por cada ano civil de serviço efectivo, aos seguintes períodos de férias remuneradas:

- a) Quinze dias no decurso do segundo ano de serviço, depois de completado doze meses de trabalho efectivo;
- b) Vinte dias no decurso do terceiro ano civil;
- c) Trinta dias no decurso de cada um dos anos civis subsequentes.

3 Excepcionalmente as férias poderão ser substituídas por remuneração suplementar, por conveniência da entidade empregadora e com consentimento do trabalhador, devendo este gozar pelo menos seis dias úteis

#### ARTIGO 51

##### (Cálculo do período de serviço para efeito de férias)

1. O cálculo do período de serviço para aquisição do direito a férias compreende

- a) A duração do trabalho efectivo prestado;
- b) O período durante o qual o trabalhador não exerceu a sua actividade, sem perder, contudo, o direito ao seu posto de trabalho;
- c) O período durante o qual o trabalhador não exerceu a sua actividade, mas conservou o posto de trabalho e beneficiou de prestações de segurança social

2 Para efeitos do número anterior é considerado como sendo efectivo o tempo correspondente aos domingos e dias feriados, bem como as faltas justificadas por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho

**ARTIGO 52**  
(Organização das férias)

1 O plano de férias dos trabalhadores deve ser elaborado e fixado pela entidade empregadora em coordenação com o órgão sindical competente do centro de trabalho

2 O plano de férias deve ser afixado em local acessível a consulta de todos os trabalhadores

3 A direcção do centro de trabalho podera autorizar a permuta do ufico de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional

4. Se a natureza e organização do trabalho bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, a direcção do centro de trabalho com o acordo do órgão sindical competente pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente

5 Aos cônjuges que trabalhem no mesmo ou diferente centro de trabalho devera ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente

**ARTIGO 53**  
(Fé- as seguidas e interpoladas)

1 O trabalhador tem direito a gozar as suas férias em período ininterrupto e a entidade empregadora só poderá dividi-las em duas partes a pedido do trabalhador ou de comum acordo com este

2 A entidade empregadora, que infrinja o disposto no numero anterior devera indemnizar o trabalhador pelos prejuizos que comprovadamente daí resultem, para além de incorrer nas demais sanções comnadas nesta lei

**ARTIGO 54**  
(Alteração de férias)

1 Se o trabalhador não puder gozar integralmente as suas férias, devido a facto imputável à entidade empregadora ou em razão de impedimento ligado ao seu serviço, a entidade empregadora devera fazer acrescer o período em falta ao período de férias seguinte

2. A faculdade conferida à entidade empregadora no número anterior fica condicionada a que a acumulação de férias dela resultante não possa exceder o máximo de sessenta dias e ainda a não poder ser exercida por mais de dois anos consecutivos. Este condicionamento deixa de existir se as razões invocadas pela entidade empregadora forem de força maior ou lesivas à economia nacional e como tal invocadas perante a Secretaria de Estado do Trabalho, ouvidos os órgãos sindicais competentes, e aceites por aquela Secretaria de Estado do Trabalho

**ARTIGO 55**  
(Acumulação de férias)

1 A acumulação de férias só é permitida ate ao limite de trinta dias de calendário, devendo resultar de acordo escrito entre o trabalhador interessado e a respectiva entidade empregadora

2 O trabalhador so poderá acumular férias, por cada doze meses de trabalho efectivo, ate ao máximo de quinze dias de calendário

3 As férias acumuladas devem obrigatoriamente ser gozadas no ano em que se per azem os sessenta dias de férias

4 Caduca o direito às férias acumuladas que não sejam gozadas nos termos do numero anterior, salvo o disposto no artigo 54

**ARTIGO 56**  
(Antecipação de férias)

1 A pedido justificado do trabalhador, a antecipação de férias pode ser autorizada pela entidade empregadora por razões de força maior, desde que o trabalhador interessado esteja ao serviço da entidade empregadora há pelo menos dois anos

2 Não é permitido antecipar férias para além de trinta dias

**ARTIGO 57**  
(Domingos, feriados e dias de doença no período de férias)

Os domingos, feriados e os dias de doença do trabalhador que ocorram durante o período de férias, são contados como dias de férias

**ARTIGO 58**  
(Retribuição das férias)

Em caso de cessação da relação laboral o trabalhador tera sempre direito ao pagamento das férias correspondente ao período de trabalho prestado, desde que tenha completado doze meses de trabalho efectivo na mesma entidade empregadora

**SECÇÃO VI**  
Deveres dos trabalhadores

**ARTIGO 59**  
(Deveres dos trabalhadores)

Como agente activo no processo de desenvolvimento da sociedade todo o trabalhador tem, em especial, as seguintes obrigações principais

- a) Prestar trabalho de acordo com a quantidade e qualidade requeridas, aproveitando plenamente as suas aptidões, preparação e a capacidade produtiva do centro de trabalho,
- b) Cumprir correctamente as normas de trabalho e outras tarefas resultantes da função ou posto de trabalho que ocupa e responder por isso perante a direcção do centro de trabalho,
- c) Contribuir para assegurar a realização integral das capacidades de produção, para a elevação da produtividade do trabalho e para a redução dos gastos de produção,
- d) Respeitar o programa de trabalho, utilizando integralmente com eficacia a jornada laboral,
- e) Respeitar a ordem e disciplina no local de trabalho cumprindo as indicações ou ordens emanadas dos seus superiores,
- f) Respeitar as normas de bom comportamento na actividade laboral, guardar o devido respeito aos superiores hierarquicos, companheiros de trabalho e outras pessoas, com as quais se relacione no desempenho da sua actividade,
- g) Conhecer e observar integralmente as normas de protecção applicaveis no centro de trabalho e contribuir para a prevenção e eliminação de toda a situação que possa pôr em perigo a vida, integridade fisica e a saude das pessoas ou provocar a destruição do património,
- h) Empregar e manter em boas condições os meios de protecção individual que forem recomendados,

- ) Proteger os bens do centro de trabalho e os resultados da produção contra qualquer danificação, destruição ou perda,
- ) Guardar sigilo profissional, os segredos de produção ou de serviço, não podendo destruir ou divulgar documentos de serviço e informações de ordem técnica e profissional, salvo se por escrito para tal for autorizado pela autoridade competente,
- f) Elevar sem cessar a sua qualificação académica, técnico-profissional e científica participando e graduando-se nos cursos de formação e aperfeiçoamento organizados ou recomendados pela entidade empregadora, dentro ou fora do centro de trabalho, e participar nas provas de avaliação profissional,
- m) Ser responsável pela boa execução, por parte de qualquer outro trabalhador que tenha sob a sua autoridade, das tarefas que devam cumprir-se observando as suas instruções ou aplicando os normais procedimentos de distribuição do trabalho,
- n) Não utilizar para fins pessoais ou alheios ao serviço, os locais, equipamento, bens, serviços e meios de trabalho do centro de trabalho,
- o) Não utilizar as funções e poderes que o cargo lhe confere para fins pessoais ou que resultem em prejuízo de terceiros

## CAPÍTULO VII

## Organização do trabalho

## SECÇÃO I

## Atribuições e competências das entidades empregadoras

## ARTIGO 60

## (Atribuições da entidade empregadora)

1 As atribuições da entidade empregadora em matéria de organização do trabalho são exercidas pela sua direcção em conformidade com as disposições legais

2 Para a realização das suas atribuições a entidade empregadora dispõe nomeadamente do poder de

- a) Dirigir a actividade produtiva e laboral dos trabalhadores, através de instruções e ordens de cumprimento obrigatório,
- b) Elaborar e pôr em execução regulamentos de trabalho e outros regulamentos internos

## ARTIGO 61

## (Competências da entidade empregadora)

1 Compete, em geral, a entidade empregadora organizar o trabalho de modo a assegurar o cumprimento dos planos e contribuir para o desenvolvimento económico e social planificado do País, elevando progressivamente a produção e a produtividade, bem como o nível material, técnico e cultural dos trabalhadores

2 Compete, em especial, a entidade empregadora

- a) Adoptar as medidas necessárias que visem assegurar as condições adequadas para o desenvolvimento normal do processo produtivo, para um alto nível de eficiência técnica e elevado rendimento económico que permita garantir e ampliar a capacidade produtiva do centro de trabalho,
- b) Organizar o trabalho de acordo com as características do processo tecnológico e do nível de desenvolvimento alcançado com o objectivo de

umentar a produção, a produtividade e a eficiência económica, aproveitando adequadamente as capacidades, aptidões e conhecimentos dos trabalhadores,

- c) Assegurar um controlo eficiente sobre o cumprimento das acções decorrentes do Plano em todos os sectores do centro de trabalho,
- d) Definir e determinar claramente as tarefas de cada trabalhador ao seu serviço, bem como esclarecer e fornecer as necessárias instruções para a realização do trabalho,
- e) Elaborar e introduzir, com o envolvimento dos trabalhadores, normas de trabalho e outros indicadores de eficiência, para avaliar o rendimento e a produtividade do trabalho de acordo com as disposições legais estabelecidas,
- f) Elaborar planos de formação dos trabalhadores e adoptar as medidas necessárias para a sua execução, assegurando em particular, condições organizativas que permitam a transmissão de conhecimentos entre os trabalhadores,
- g) Recolher e examinar críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores com vista a melhorar a actividade do centro de trabalho e informá-los sobre os resultados das medidas tomadas,
- h) Garantir a aplicação das regras de higiene e protecção do trabalho, bem como investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, adoptando medidas para a sua prevenção,
- i) Criar, na medida da capacidade económica e financeira do centro de trabalho, as necessárias condições sociais que permitam aos trabalhadores uma vida sadia e organizada no local de trabalho,
- j) Adoptar as medidas necessárias para manter a disciplina laboral no centro de trabalho

## ARTIGO 62

## (Regulamentos internos de trabalho)

1 Com vista a organização do trabalho e a consolidação da disciplina laboral, as empresas estatais, mistas, privadas e cooperativas deverão elaborar regulamentos internos de trabalho, de acordo com as disposições legais vigentes

2 O regulamento interno de trabalho determinará, de acordo com as condições concretas do centro de trabalho, os direitos e deveres dos responsáveis do centro de trabalho bem como dos restantes trabalhadores no que se refere a uma boa organização do trabalho e a manutenção da disciplina

3 Os regulamentos internos que tenham por objecto a organização e disciplina no trabalho devem ser elaborados com a participação do órgão sindical competente e posteriormente submetidos a aprovação do órgão estatal de tutela ouvida a Secretaria de Estado do Trabalho

4 Cabe a Secretaria de Estado do Trabalho orientar metodologicamente a elaboração dos regulamentos internos de trabalho

## ARTIGO 63

## (Publicidade dos regulamentos)

Os regulamentos internos de trabalho referidos nos artigos anteriores deverão ser divulgados no centro de trabalho, de forma a que os trabalhadores possam ter conhecimento adequado do seu conteúdo

## SECÇÃO II

## Duração do trabalho e do descanso

## ARTIGO 64

## (Duração do trabalho)

- 1 O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia.
- 2 O período de trabalho fixado no número anterior poderá ser reduzido por motivos de higiene, protecção e segurança no trabalho ou condicionamento económico.
- 3 A jornada de trabalho deve ser distribuída por forma a permitir o cumprimento das tarefas do centro de trabalho de acordo com as exigências tecnológicas da produção.
- 4 Os horários de trabalho serão fixados em legislação especial.

## ARTIGO 65

## (Alteração do período normal de trabalho)

1 O limite máximo do período de trabalho poderá ser alargado através de diploma conjunto do Secretário de Estado do Trabalho e do dirigente do órgão central do aparelho de Estado de tutela da respectiva actividade ou através do acto do colectivo de trabalho.

- a) Em relação aos trabalhadores cujas funções sejam o exercício acintuadamente intermitente ou de simples presença,
- b) Nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas são necessariamente executados fora do período normal,
- c) No caso de trabalho prestado para compensar suspensões de trabalho por causas accidentais ou de força maior.

2 As suspensões de trabalho referidas na alínea c) serão comunicadas a Secretaria de Estado do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas indicando-se a natureza, a causa, a data e hora da suspensão o número de horas a compensar e as modificações temporárias do horário de trabalho.

## ARTIGO 66

## (Duração efectiva do trabalho)

1 Considera-se duração efectiva do trabalho o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo à entidade empregadora ou se encontra a sua disposição.

## ARTIGO 67

## (Trabalho excepcional)

- 1 Considera-se trabalho excepcional o que for realizado em dia de descanso ou feriados.
- 2 Não poderá ser recusada a prestação de trabalho excepcional em casos de força maior ou em que seja previsível prejuízo para a economia nacional designadamente para fazer face a um acidente passado ou eminente e para efectuar trabalhos urgentes e imprevistos em máquinas e materiais indispensáveis ao normal funcionamento do centro de trabalho.
- 3 As entidades empregadoras são obrigadas a possuir um registo de trabalho excepcional onde, antes do início da prestação do trabalho e após o seu termo farão as respectivas anotações além da indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho excepcional, visada pelo trabalhador que o prestou.
- 4 A prestação de trabalho em dia de descanso ou feriado confere direito a um dia completo de descanso compensatório em um dos três dias seguintes, salvo quando a prestação do trabalho não ultrapasse um período de cinco horas, caso em que será compensado com meio dia de descanso.

## ARTIGO 68

## (Trabalho extraordinário)

- 1 Considera-se extraordinário o trabalho prestado para além do período diário normal de trabalho.
- 2 O trabalho extraordinário só poderá ser prestado
  - a) Quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato por tempo determinado ou intermitente,
  - b) Quando se verificarem motivos ponderosos.

3 Cada trabalhador não poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cem horas por ano salvo os casos em que se verificarem as circunstâncias previstas na alínea b) do número anterior.

4 As entidades empregadoras deverão em todos os casos, dar conhecimento a Secretaria de Estado do Trabalho da realização do trabalho extraordinário.

## ARTIGO 69

## (Trabalho nocturno)

- 1 Considera-se trabalho nocturno o que for prestado no período compreendido entre as vinte horas de um dia e a hora de início normal de trabalho do dia seguinte.
- 2 Entende-se por hora normal de início de trabalho para efeitos da presente lei, o estabelecido nas disposições legais ou regulamentares nos contratos individuais ou acordos colectivos de trabalho.

## ARTIGO 70

## (Trabalho em regime de turnos)

- 1 Nos centros de trabalho de laboração contínua e naqueles que careçam de trabalhar normalmente mais do que um período, deverão as entidades empregadoras organizar diferentes turnos de prestação.
- 2 Cada turno não poderá exceder o período máximo de trabalho diário estabelecido por diploma específico.
- 3 Os turnos funcionarão sempre em regime de rotação, por forma a que sucessivamente se substituam em períodos regulares de trabalho.

## ARTIGO 71

## (Duração do descanso)

A jornada laboral, que esteja distribuída por dois períodos de trabalho, deverá ser interrompida por um período de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas após o máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

## ARTIGO 72

## (Descanso semanal)

- 1 Todos os trabalhadores terão direito a descanso semanal de pelo menos sete e quatro horas consecutivas em dia que normalmente será Domingo.
- 2 Poderá deixar de coincidir com o Domingo o dia de descanso semanal
  - a) Dos trabalhadores necessários a assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos,

- b) Dos estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços,
- c) Do pessoal dos serviços de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores,
- d) Dos trabalhadores cuja actividade, pela sua natureza, se deva exercer aos domingos

3 Nos casos referidos no numero anterior deverá ser estipulado com carácter sistemático um outro dia de descanso semanal

4 Sempre que possível as entidades empregadoras devem proporcionar aos trabalhadores que pertencem ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia

#### SECÇÃO III

#### Normação do trabalho

##### ARTIGO 73

#### (Normas de trabalho)

1 A norma de trabalho define o dever social do trabalhador ou colectivo de trabalhadores, a quantidade de trabalho que deve realizar em determinadas condições técnico-organizativas, possuindo a qualificação requerida e executando as suas tarefas com habilidade e intensidade médias, respeitando os padrões de qualidade estabelecidos

2 As normas de trabalho deverão ser definidas no quadro da organização do trabalho

3 Para cada posto de trabalho devida ser definida, sempre que possível, uma norma de trabalho

##### ARTIGO 74

#### (Revisão de normas de trabalho)

1 Os índices de cumprimento das normas de trabalho deverão ser analisados periodicamente a fim de se verificar se elas correspondem de facto as condições existentes e determinar se devem ou não ser modificadas

2 As normas de trabalho deverão ser revistas e actualizadas sempre que se registem níveis de incumprimento ou sobrecumprimento anormais, motivados por

- a) Deficiente elaboração das normas de trabalho,
- b) Alteração nos factores naturais e técnico-materiais, nomeadamente variações nos recursos naturais, alterações técnicas ou tecnológicas, alterações nas características das matérias-primas e dos materiais, modificações no desenho ou nos padrões de qualidade do produto, variações nos índices de consumo material do produto,
- c) Elevação da produtividade dos trabalhadores, devido ao crescimento da consciência profissional e reforço da disciplina no trabalho, ao aperfeiçoamento da organização do trabalho e salários, a elevação do nível cultural e qualificação técnico-profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho e de vida

#### CAPÍTULO VIII

#### Remuneração do trabalho

##### SECÇÃO I

#### Princípios da remuneração — Conceito do salário

##### ARTIGO 75

#### (Princípios)

1 O salário é determinado em função da complexidade do trabalho realizado, da sua quantidade, qualidade, eficácia e condições excepcionais em que é prestado

2 Todos os trabalhadores em condições contratuais idênticas têm direito a receber salário igual por trabalho de igual valor, sendo proibida toda e qualquer discriminação salarial

3 O nível salarial dos trabalhadores evolui na medida do crescimento da produção e da produtividade do trabalho e do desenvolvimento económico no país

4 A organização dos salários é dirigida, orientada e controlada pelo Estado com a participação dos organismos sindicais e executada por cada centro de trabalho, no quadro da organização científica do trabalho, dentro dos limites dos fundos de salários aprovados

5 A organização salarial deverá contribuir para o aumento da produtividade do trabalho, da estabilidade e qualificação da força de trabalho, ao nível dos centros de trabalho e atrair os trabalhadores para áreas de desenvolvimento prioritárias

##### ARTIGO 76

#### (Conceito de salário)

1 O salário constitui a parte do rendimento nacional destinado ao consumo pessoal a que cada trabalhador tem direito como contrapartida da quantidade e qualidade dos bens produzidos ou serviços prestados

2 O salário engloba a totalidade dos pagamentos efectuados ao trabalhador pela prestação de um determinado trabalho, segundo os mecanismos do Sistema Salarial, de acordo com as disposições legais aplicáveis

##### SECÇÃO II

#### Sistema Salarial

##### ARTIGO 77

#### (Sistema Salarial)

1 O Sistema Salarial é o mecanismo que possibilita a organização dos salários e a materialização dos princípios da política salarial

2 O Sistema Salarial integra as escalas, os qualificadores, as tarifas, os pagamentos adicionais e as formas e sistemas de pagamento

##### ARTIGO 78

#### (Funções da escala)

1 A escala determina os diferentes graus de complexidade dos trabalhos que se realizam a nível de toda a economia nacional

2 As escalas a vigorar, sua amplitude, o numero de grupos que integram e a relação entre estes, serão estabelecidas por diploma específico

##### ARTIGO 79

#### (Conceito de qualificador)

1 O qualificador, estabelecendo a divisão do trabalho na economia, define a nomenclatura das ocupações profissionais, o conteúdo de trabalho de cada ocupação e os requisitos de qualificação exigidos para o seu desempenho, e determina o grupo da escala que lhes corresponde

2 Os qualificadores de ocupações podem ser ramos ou comuns, consoante estas predominem em um ou em vários ramos de actividade

##### ARTIGO 80

#### (Categorias ocupacionais)

De acordo com a natureza das funções que se realizam a nível da economia nacional, e para efeitos de organização

do trabalho e dos salários, são as seguintes as categorias ocupacionais

- a) Operários,
- b) Técnicos,
- c) Empregados administrativos e de serviços,
- d) Chefia e direcção

**ARTIGO 81**  
(Avaliação da complexidade do trabalho)

A determinação do grupo da escala a que pretence cada ocupação ou cargo realiza-se com base em critérios uniformes e objectivos, através da aplicação dos métodos de avaliação da complexidade do trabalho

**ARTIGO 82**  
(Conceito de tarifa)

1 A tarifa é a quantia que determina a parte fundamental do salário que o trabalhador recebe pelo trabalho realizado numa determinada unidade de tempo

2 As tarifas são fixadas pelo Estado estando o seu nível condicionado às possibilidades económicas do país

**ARTIGO 83**  
(Pagamentos adicionais)

1 Haverá lugar a pagamentos adicionais a tarifa da escala, temporária ou permanentemente, quando se verificarem condições ou resultados excepcionais de trabalho, ou determinadas circunstâncias específicas que justifiquem uma maior retribuição ou incentivo salarial, em condições e limites a definir

2 Estão incluídos no número anterior designadamente os pagamentos por

- a) Condições anormais de trabalho,
- b) Trabalho nocturno,
- c) Áreas ou actividades prioritárias de natureza especial,
- d) Bonus condicionados a indicadores de eficiência de trabalho,
- e) Outras condições excepcionais

**ARTIGO 84**  
(Bónus)

1 Os bonus constituem uma forma de estímulo e retribuição pelo cumprimento ou sobrecumprimento de determinados indicadores laborais que medem e contribuem para a eficiência do trabalho

2 Os indicadores susceptíveis de retribuição por bonus são

- a) Superação de determinados planos de produção,
- b) Superação de determinados padrões de qualidade,
- c) Poupança de matérias-primas, combustíveis e outros factores de produção,
- d) Antiguidade quando esta represente maior eficiência laboral ou interesse económico e social em estimular a permanência do trabalhador em determinada ocupação profissional,
- e) Outros indicadores que dada a sua importância venham a ser legalmente reconhecidos

3 O bonus pode ser praticado em qualquer das formas de pagamento por rendimento ou por tempo

**ARTIGO 85**  
(Formas e sistemas de pagamento)

1 As formas e sistemas de pagamento estabelecem as modalidades e procedimentos de cálculo que possibilitam a determinação do salário final a que o trabalhador terá direito como contrapartida do trabalho efectivamente realizado

2 Para todas as actividades económicas e sociais do país, definem-se as seguintes formas de pagamento

- a) Por rendimento,
- b) Por tempo

3 A forma principal de pagamento é por rendimento

**ARTIGO 86**  
(Pagamento por rendimento)

1 O pagamento por rendimento remunera o trabalho em dependência directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral e deverá ser aplicado sempre que a natureza do trabalho permita a vinculação da tarifa a norma de trabalho

2 O pagamento por rendimento será praticado sempre que

- a) Seja possível definir-se normas objectivas minimamente estáveis,
- b) A acção do trabalhador seja determinante e os resultados do trabalho dependam principalmente dele próprio,
- c) Haja controlo da qualidade de trabalho para que o estímulo ao aumento da quantidade não prejudique os padrões de qualidade,
- d) O centro de trabalho funcione sem interrupções longas ou frequentes

**ARTIGO 87**  
(Pagamento por tempo)

O pagamento por tempo remunera o trabalho em dependência do período de tempo efectivamente despendido no trabalho, só podendo ser aplicado quando não seja possível o pagamento por rendimento

**SECÇÃO III**  
Disposições salariais diversas

**ARTIGO 88**  
(Salários dos trabalhadores nomeados)

1 Os trabalhadores nomeados para cargos de chefia ou de confiança auferirão salário correspondente a esse cargo

2 Para efeitos do número anterior entende-se por cargos de confiança os de designação discricionária do respectivo dirigente, os quais, pela natureza das suas funções, serão providos por escolha entre os trabalhadores que reúnam os requisitos fixados e devidamente habilitados para o efeito

3 Sempre que por força das qualificações profissionais o salário a que tem direito o trabalhador for igual ou superior ao do cargo de chefia ou de confiança para o qual for nomeado, o trabalhador receberá o seu salário anterior acrescido de dez por cento enquanto se mantiver no exercício do novo cargo

4 Cessando o desempenho das funções referidas no nº 1, deixa de ser pago o salário do cargo para que o trabalhador tenha sido nomeado, passando a auferir o salário da ocupação que desempenhava ou passa a desempenhar

## ARTIGO 89

## (Salários em regime de substituição e interinidade)

O desempenho de uma ocupação ou cargo em regime de substituição por período igual ou superior a trinta dias até dois anos ou em regime de interinidade, dá direito a receber o salário dessa ocupação ou cargo enquanto durar o desempenho, excepto se o trabalhador já auferia um salário superior.

## ARTIGO 90

## (Salário em regime de acumulação de funções)

1 A acumulação de funções deve efectuar-se quando não seja possível a substituição para esse efeito ou quando não possa ser destacado outo trabalhador sem prejuízo para o serviço.

2 O desempenho de uma ocupação ou cargo em regime de acumulação de funções, por período igual ou superior a trinta dias dá direito a receber suplementarmente vinte e cinco por cento do salário da ocupação ou cargo enquanto durar esse desempenho.

## ARTIGO 91

## (Salário em regime de tempo parcial)

O trabalho em regime de tempo parcial dá direito ao recebimento de um salário proporcional ao tempo efectivamente despendido no trabalho.

## ARTIGO 92

## (Salário em período de estágio pos-formação)

1 Os recém-formados auferirão durante o período de estágio laboral pos-formação definido na lei um salário a fixar em diploma específico.

2 Caso sejam já trabalhadores em exercício manterão o salário que vinham auferindo, sempre que o fixado para o período de estágio seja inferior.

## ARTIGO 93

## (Remuneração dos aprendizes e trabalhadores em formação)

Os aprendizes e os trabalhadores em formação auferirão uma remuneração a fixar em diploma específico, que não poderá ser igual ao salário que auferem os trabalhadores efectivos trabalhando a tempo inteiro.

## ARTIGO 94

## (Regime de retribuição da produção defeituosa)

A produção que resulte totalmente defeituosa por culpa do trabalhador não será retribuída e a que resulte parcialmente defeituosa será-lhe-a retribuída na devida proporção, sem prejuízo para ambos os casos de eventual procedimento disciplinar.

## ARTIGO 95

## (Conceito de compensação salarial)

A compensação salarial é a parte do salário do trabalhador que excede a tarifa correspondente a respectiva ocupação, aquando da entrada em vigor do novo Sistema Salarial.

## ARTIGO 96

## (Integração de pagamentos no salário)

São integrados para todos os efeitos no salário do trabalhador, antes da aplicação do Sistema Salarial e da determinação da compensação salarial, todos os pagamentos

não sancionados pela presente lei, que vinham sendo efectuados ao trabalhador numa base legal.

## ARTIGO 97

## (Pagamento do salário)

O pagamento do salário será efectuado periodicamente e em intervalos regulares de uma semana, quinzena ou mês, conforme o estabelecido no contrato de trabalho ou em acordo colectivo.

## ARTIGO 98

## (Descontos no salário)

1 O salário não poderá sofrer qualquer desconto ou retenção que não sejam expressamente autorizados por escrito pelo trabalhador.

2 Exceptuam-se do disposto no número anterior os descontos ou retenção legalmente estabelecidos, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Desconto obrigatório para pagamento de obrigação para com o Estado ou resultante da lei,
- b) Descontos ordenados por via judicial,
- c) Descontos por multa disciplinar,
- d) Desconto para indemnização por responsabilidade material.

3 Em caso algum o valor mensal dos descontos poderá exceder um terço do salário.

## CAPÍTULO IX

## Disciplina no trabalho e responsabilidade por danos

## SECÇÃO I

## Disciplina no trabalho

## ARTIGO 99

## (Conteúdo da disciplina no trabalho)

1 A disciplina no trabalho consiste no cumprimento consciente, activo e produtivo das tarefas e obrigações que resultam para os trabalhadores da sua participação consciente no processo de desenvolvimento da vida social.

2 Os trabalhadores que cumpram exemplarmente as suas obrigações profissionais devem ser distinguidos, como forma de desenvolver continuamente a disciplina, estimular a dedicação e eficiência do trabalho.

3 A disciplina no trabalho consolida-se nas relações de cooperação e ajuda mútua entre os trabalhadores.

## ARTIGO 100

## (Poder disciplinar)

1 A direcção do centro de trabalho assiste o direito e incumbe o dever de prevenir as violações a disciplina no trabalho e actuar contra a negligência, a apatia, a sabotagem, esbanjamento e qualquer outra atitude de que possa resultar dano às pessoas e bens do centro de trabalho e à sociedade.

2 Compete à direcção do centro de trabalho aplicar medidas disciplinares aos trabalhadores que violem os seus deveres laborais.

## ARTIGO 101

## (Infração disciplinar)

1 Considera-se infracção disciplinar todo o comportamento do trabalhador que fureja com culpa as suas obrigações de trabalho.

2 A infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional,

comprometa o cumprimento do plano, povoque prejuízo a entidade empregadora ou a economia nacional ou por qualquer outra forma ponha em risco a subsistência da relação jurídica co-laboral

3 Constitui nomeadamente infracção disciplinar

- a) O incumprimento do horário de trabalho e das tarefas atribuídas,
- b) A falta de comparecimento ao trabalho, sem justificação válida,
- c) O abandono do posto de trabalho ou ausências do centro de trabalho, no período de trabalho, sem a devida autorização,
- d) A desobediência a ordens ou instruções legítimas dos superiores hierárquicos,
- e) A falta de respeito para com os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e terceiros, ou dos superiores hierárquicos para com os seus subordinados, no local de trabalho ou no desempenho das suas funções,
- f) A injúria, ofensa corporal, mau trato ou ameaça a outrem no local de trabalho ou no desempenho das suas funções,
- g) O desleixo, negligência e desinteresse pelo trabalho, a diminuição repetida e injustificada do rendimento normal do trabalho determinado pelas normas técnicas e tecnológicas do posto de trabalho, ou outras formas de comportamento que se traduzam na falta de aproveitamento pleno e consentido do tempo de trabalho,
- h) O abuso de funções, a invocação do cargo para obter vantagens, regalias, ou privilégios,
- i) A quebra do sigilo profissional ou dos segredos da produção ou dos serviços,
- j) O desvio para fins pessoais ou alheios ao serviço, de equipamentos, bens, serviços e outros meios de trabalho ou a utilização indevida dos locais de trabalho,
- k) A danificação, destruição ou deterioração culposas de bens do centro de trabalho,
- l) A falta de austeridade ou desperdício ou esbanjamento dos meios materiais e financeiros do centro de trabalho,
- m) A embriaguez ou o estado de drogagem e o consumo ou posse de droga no posto ou centro de trabalho ou no desempenho das suas funções,
- n) O furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas no centro de trabalho ou durante a realização do trabalho
- o) O abandono do lugar

ARTIGO 102

(Medidas disciplinares)

1 As medidas correspondentes as infracções disciplinares são as seguintes

- a) Admoestação verbal,
- b) Repreensão registada,
- c) Repreensão pública em reunião geral de trabalhadores,
- d) Multa até vinte dias de salário,
- e) Afectação temporária a um posto de trabalho correspondente a uma categoria profissional inferior, até ao limite máximo de três graus de descida por um período não superior a doze meses,
- f) Despromoção para uma categoria profissional inferior até um máximo de três graus de descida, por um período mínimo de doze meses

g) Reforma compulsiva

h) Despedimento

2 Para aplicação das medidas disciplinares previstas nas alíneas d), e), j), g), e h) do número anterior, deverá ser previamente ouvido o órgão sindical competente

3 Todas as medidas disciplinares aplicadas, excepto a referida na alínea a) do nº 1 serão registadas no processo individual do trabalhador

ARTIGO 103

(Graduação das medidas disciplinares)

1 Na determinação das medidas disciplinares, dever-se-á tomar em conta e ponderar a gravidade da infracção cometida, a importância do prejuízo causado e, em especial, as circunstâncias em que se produziram os factos, o grau de culpabilidade, a situação económica e a conduta profissional do trabalhador

2 Pela mesma infracção disciplinar não pode ser aplicada mais do que uma medida disciplinar

ARTIGO 104

(Procedimento disciplinar)

A aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo as previstas nas alíneas a), j) e c) do nº 1 do artigo 102, será precedida da prévia instauração de um processo disciplinar escrito, em que sempre conste a nota de culpa e a defesa eventualmente produzida

SÉCTIO II

Faltas e licenças

ARTIGO 105

(Regime de licenças)

1 A ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que esta obrigado constitui uma falta, podendo ser justificada ou injustificada

2 São consideradas faltas justificadas as motivadas por

- a) Casamento do trabalhador até seis dias de calendário,
- b) Falecimento de cônjuge, pais, filhos, irmãos e enteados até seis dias de calendário,
- c) Falecimento de sogros, genros, noras, padrastras, madrastras, avós, netos, cunhados, até dois dias de calendário,
- d) Falecimento de tios, primos em primeiro grau e sobrinhos, até um dia de calendário,
- e) Prática de actos necessários no exercício de funções do Partido, em organizações democráticas de massas, em órgãos do poder do Estado ou cumprimento de obrigações legais, mediante autorização prévia da entidade empregadora,
- f) Participação em actividades desportivas e culturais, previamente solicitadas e justificadas por escrito pelas entidades competentes no máximo a nível distrital, e por ocasião da realização de exames obrigatórios dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino oficial,
- g) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não se já imputa ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente,
- h) As dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos internados em estabelecimentos hospitalares,
- i) Outras previstas ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora

3 São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior

4 Nos casos de ausência não justificada do trabalhador por tempo inferior ao período normal a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados e sujeitos a desconto no salário a medida que o seu somatório complete um período normal de trabalho

**ARTIGO 106**  
(Comunicação de faltas)

1 As faltas justificadas quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas a entidade empregadora com antecedência mínima de cinco dias

2 Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas a entidade empregadora num prazo de quarenta e oito horas

3 O não cumprimento do disposto anteriormente torna as faltas injustificadas

4 A entidade empregadora deve em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sobre os quais ponderara sempre em função do anterior comportamento do trabalhador

**ARTIGO 107**  
(Efeitos das faltas justificadas)

1 Não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador as faltas justificadas nos termos das alíneas a), b), c), d), e) e f) do artigo 105

2 As faltas justificadas nos termos da alínea i) do artigo 105 devem ser descontadas por igual período nas férias até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração e a partir daquele limite, conforme preferência do trabalhador

3 Sem prejuízo de disposições de segurança social, as faltas justificadas nos termos das alíneas g) e h) do artigo 105, inerentes a trabalhadores doentes ou trabalhadores acompanhantes de filhos, que não resultem de acidentes de trabalho ou doença profissional, implicam o não pagamento de qualquer remuneração

**ARTIGO 108**  
(Apresentação à Junta Médica)

1 Nas faltas por motivo de doença por um período ininterrupto de mais de trinta dias, a entidade empregadora deverá submeter o trabalhador à Junta Médica, para efeitos de esta se pronunciar sobre a capacidade laboral do trabalhador

2 Serão submetidos à Junta Médica os trabalhadores que por razões presumíveis de saúde tenham a sua rentabilidade de trabalho afectada ou que cometam faltas por doença, interpoladas, num total superior a dez dias por trimestre, para os mesmos efeitos do número anterior

**ARTIGO 109**  
(Efeitos das faltas injustificadas e ausências não justificadas)

1 As faltas injustificadas determinam sempre perda da remuneração correspondente ao período de ausência, o qual será igualmente descontado nas férias e na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar

2 As faltas injustificadas por três dias consecutivos ou seis dias interpolados num semestre ou a alegação de um motivo justificativo comprovadamente falso serão obrigatoriamente objecto de procedimento disciplinar

3 A ausência não justificada por quinze dias consecutivos constitui presunção de abandono de lugar dando lugar ao competente processo disciplinar

**ARTIGO 110**  
(Licença sem remuneração)

A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, e devidamente justificado, licença sem remuneração por um período máximo de sessenta dias de calendário por cada ano civil desde que o trabalhador tenha já gozado as férias a que tenha direito

**SECÇÃO II**  
Responsabilidade por danos

**ARTIGO 111**  
(Conteúdo da responsabilidade)

1 O trabalhador que, por infracção dos seus deveres de trabalho, causar danos materiais ou morais à entidade empregadora obrigará-se a uma indemnização pelos prejuízos que causar

2 Sendo o dano causado por vários trabalhadores, a responsabilidade de cada um será determinada tendo em conta o seu grau de participação ou da culpa

3 O trabalhador que causar danos ao património do centro de trabalho, os quais tenham dado origem a procedimento disciplinar, deverá indemnizar a entidade empregadora em termos a acordar com esta, nomeadamente, procedendo o trabalhador a reparação ou conserto total ou parcial dos bens patrimoniais danificados

4 Se o dano causado for cometido por vários trabalhadores e a medida em que cada trabalhador for responsável não puder ser determinada, a responsabilidade dos implicados será igualmente repartida pelos infractores

**ARTIGO 112**  
(Responsabilidade por outros danos)

Fica excluída qualquer responsabilidade do trabalhador em relação as perdas normais inerentes ao processo de produção, aos prejuízos provocados por causa imprevistas e aos danos devidos ao risco normal do trabalho ou a força maior

**ARTIGO 113**  
(Renúncia à indemnização)

1 A entidade empregadora poderá renunciar à indemnização total ou parcial devida por danos quando o comportamento anterior do trabalhador, as circunstâncias em que os factos ocorreram e, em especial, a pequena extensão e consequência dos danos o justifiquem

2 A entidade empregadora poderá ainda renunciar ao pagamento do que faltar para a integral liquidação da dívida, quando, estando já paga uma parte, o trabalhador se destacar pela sua conduta disciplinar exemplar e der garantia de cumprimento, no futuro, dos seus deveres de trabalho

**CAPÍTULO X**  
Formação profissional

**SECÇÃO I**  
Disposições gerais

**ARTIGO 114**  
(Objectivos)

1 A formação e o aperfeiçoamento profissional são regidos pelo Estado, cabendo as entidades empregadoras e instituições de formação a responsabilidade da sua rea-

lização, e têm como finalidade desenvolver as capacidades dos trabalhadores facilitar-lhes o acesso a níveis profissionais superiores : promover o progresso económico e social do país

2 Na formação e aperfeiçoamento profissional deve procurar-se conjugar as exigências económicas do desenvolvimento nacional com os interesses individuais dos cidadãos, devendo criar-se, para o efeito, centros de formação profissional adequados

3 Acções de reconversão profissional devem ser desencadeadas visando a transferência de trabalhadores de uns centros de trabalho para outros, de acordo com os interesses económicos do país e com vista a assegurar o aproveitamento racional da força de trabalho

## ARTIGO 115

**(Planos de formação)**

As entidades empregadoras em coordenação com os órgãos sindicais competentes deverão elaborar planos de formação da força de trabalho que tomem em consideração, não só a elevação crescente da qualidade e quantidade de trabalho, mas em particular, as necessidades de expansão do sector e os interesses da economia nacional

## ARTIGO 116

**(Contratos de formação e aprendizagem)**

1 A entidade empregadora e responsável pela formação profissional dos seus trabalhadores independentemente de as acções de formação profissional serem ministradas ou não por terceiros

2 O trabalhador que beneficie de acções de formação profissional fica obrigado a prestar trabalho à entidade empregadora pelo tempo correspondente ao período da formação, o qual não será inferior a um ano.

3. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do trabalhador, este deve assegurar à entidade empregadora o reembolso dos custos da sua formação

4. No caso dos aprendizes celebra-se entre eles e as entidades empregadoras contratos de aprendizagem em que se estabeleçam as condições para a realização da mesma, de acordo com o que for estipulado em diploma específico

5 O aprendiz após finalizar com aproveitamento o prazo estipulado no contrato e se para tal estiver habilitado e capacitado, passará a ocupar o posto de trabalho para que foi treinado, o que obrigatoriamente é precedido pela formalização de um contrato de trabalho nos exactos termos previstos nesta lei

## ARTIGO 117

**(Reciclagem dos trabalhadores)**

1 A reciclagem dos trabalhadores visa o aumento de conhecimentos e o aperfeiçoamento das capacidades profissionais dos trabalhadores

2 As entidades empregadoras deverão tomar as medidas convenientes para a reciclagem profissional dos seus trabalhadores em função dos planos anuais estabelecidos para o efeito

## ARTIGO 118

**(Formação no estrangeiro)**

1 Caberá aos organismos estatais de tutela, mediante propostas das entidades empregadoras, coordenar e autorizar as acções de formação e qualificação técnico-profissional dos trabalhadores no estrangeiro como forma de

garantir a materialização dos planos de desenvolvimento económico e social do país

2 Nas interrupções do processo de formação devidas a razões imputáveis ao trabalhador em formação, este será responsabilizado pelos custos da sua formação.

## CAPÍTULO XI

**Avaliação profissional e promoção de trabalhadores**

## SECÇÃO I

## Conteúdo e formas de avaliação

## ARTIGO 119

**(Conceito e fins)**

1. A avaliação é a verificação, segundo regras previamente estabelecidas, da aptidão e requisitos de qualificação que o trabalhador deve possuir para desempenhar determinadas funções

2. A avaliação tem por finalidade garantir a ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores que reúnam as condições adequadas e contribuir para o ordenamento salarial

3 A avaliação dos trabalhadores será realizada com base nos conteúdos de trabalho e requisitos de qualificação estabelecidos nos qualificadores

## SECÇÃO II

## Comissões de avaliação

## ARTIGO 120

**(Ctérios de constituição)**

1 Todos os centros de trabalho com cinquenta ou mais trabalhadores deverão possuir uma comissão de avaliação que, para além da avaliação dos seus próprios trabalhadores, será ainda responsável pela avaliação dos trabalhadores de outros centros de trabalho que lhes estejam adstritos

2 Quando circunstâncias específicas o justificarem, poderão constituir-se comissões de avaliação em centros de trabalho com menos de cinquenta trabalhadores, desde que autorizado pela estrutura de tutela

3 As comissões de avaliação serão compostas por representantes da entidade empregadora que preside, do órgão sindical competente, por trabalhadores qualificados da especialidade a avaliar e, quando necessário, por representantes do órgão estatal que tutela o respectivo sector de actividade e do órgão estatal que superintende a formação profissional

## ARTIGO 121

**(Responsabilidade dos membros da comissão de avaliação)**

Os membros da comissão de avaliação são individual e colectivamente responsáveis pelas suas deliberações ou actos, respondendo disciplinar, civil ou criminalmente por tudo quanto implique o favorecimento de qualquer trabalhador, designadamente quanto ao título profissional, ao nepotismo : ao suborno, ou por virtude de acção deliberada que vise prejudicar o trabalhador

## SECÇÃO III

## Processos de avaliação

## ARTIGO 122

**(Quando tem lugar a avaliação dos trabalhadores)**

A avaliação tem lugar nos seguintes casos:

- a) Quando seja necessário preencher postos de trabalho vagos,

- b) Quando, por decisão da direcção do centro de trabalho e ouvido o órgão sindical competente, se pretenda averiguar os motivos da ineficácia ou baixo rendimento de um trabalhador,
- c) Sempre que um trabalhador possua qualificação diferente da requerida para o posto que ocupa,
- d) Por decisão dos órgãos de justiça laboral,
- e) Por decisão da direcção do centro de trabalho, sob proposta do órgão sindical competente

## ARTIGO 123

## (Anúncio da realização da avaliação)

1. Para preencher os postos de trabalho vagos, segundo as necessidades do centro de trabalho e a capacidade do seu quadro de pessoal, deverá anunciar-se, com a devida antecedência e divulgação, a realização de avaliações profissionais, indicando-se as características dos postos, as condições e matérias de avaliação

2. Deverão ser avaliados todos os trabalhadores que se inscrevam, desde que possuam as condições mínimas requeridas, anunciando-se previamente a data, hora e local das provas

3. Para a ocupação dos postos de trabalho vagos e em igualdade de circunstâncias, os centros de trabalho deverão dar prioridade aos seus trabalhadores

## ARTIGO 124

## (Falta às provas de avaliação)

1. Em caso de falta às provas, caberá à comissão de avaliação ponderar sobre a justificação apresentada pelo trabalhador

2. Caso a justificação seja aceite, deverá a comissão avaliar o trabalhador através de uma prova com conteúdo diferente mas de nível igual as realizadas pelos outros trabalhadores

## ARTIGO 125

## (Afixação e validade dos resultados)

1. Os resultados finais da avaliação deverão ser afixados no centro de trabalho, para conhecimento de todos os interessados, e são válidos durante um período de três anos para a ocupação dos postos de trabalho

2. Em casos justificados a Secretaria de Estado do Trabalho poderá prorrogar a validade dos resultados

## ARTIGO 126

## (Trabalhadores aprovados)

1. Os trabalhadores aprovados pela comissão de avaliação preencherão os postos de trabalho vagos, os que venham a vagar ou que sejam criados de novo, pela ordem de classificação obtida

2. Só na falta de trabalhadores que reúnam as condições exigidas poderão as entidades empregadoras recorrer a elementos estranhos a esse centro de trabalho

3. Quando após a avaliação se verificar que vários trabalhadores possuem a mesma qualificação, ocupará o posto de trabalho aquele que tiver um melhor currículo profissional e disciplinar

4. Os resultados da actividade da comissão de avaliação deverão ser comunicados periodicamente a Secretaria de Estado do Trabalho

## ARTIGO 127

## (Reclamação dos resultados da avaliação)

Caso o trabalhador se sinta lesado pela decisão da comissão de avaliação, poderá recorrer aos órgãos de Justiça no Trabalho

## ARTIGO 128

## (Regulamentos especiais de avaliação)

A Secretaria de Estado do Trabalho, quando solicitada, poderá aprovar regulamentos especiais de avaliação, mediante pedidos devidamente fundamentados de outros órgãos

## SECÇÃO IV

## Promoções

## ARTIGO 129

## (Promoções)

1. Considera-se promoção a passagem do trabalhador para uma categoria correspondente a funções de complexidade, exigências, grau de responsabilidade e salário superiores e efectuar-se-á em função do resultado da avaliação do trabalhador

2. Na promoção dos trabalhadores deverá tomar-se em conta, para além das suas qualificações, conhecimento e capacidades, a atitude demonstrada perante o trabalho, o esforço de valorização profissional, a conduta disciplinar e a experiência e antiguidade nas funções

3. A promoção deverá ser registada no contrato de trabalho

## ARTIGO 130

## (Quando tem lugar a promoção)

1. A promoção dos trabalhadores terá lugar sempre que, existindo postos de trabalho vagos, seja necessário preenchê-los

2. As entidades empregadoras devem divulgar pelos trabalhadores o quadro de pessoal do centro de trabalho, bem como as condições de acesso e promoção, na base do qual se promoverão as acções de formação profissional e de reciclagem.

## SECÇÃO V

## Carreiras profissionais

## ARTIGO 131

## (Carreiras profissionais)

1. A carreira profissional compreende o conjunto dos diferentes níveis de progressão na respectiva profissão e correspondentes aos diferentes graus de complexidade das tarefas que o trabalhador pode realizar

2. O estabelecimento de carreiras profissionais em cada sector de actividade deve permitir que cada trabalhador conheça, com clareza, os critérios de promoção em vigor no seu centro de trabalho

## ARTIGO 132

## (Qualificações profissionais)

1. A qualificação profissional constitui, no contexto de uma profissão ou ocupação profissional, o conjunto de conhecimentos, aptidões técnico-profissionais ou outras, devidamente reconhecidas e certificadas pelo órgão competente, que habilitam o trabalhador para o exercício de determinadas funções profissionais

2. As qualificações profissionais serão estabelecidas pela Secretaria de Estado da Educação Técnico-Profissional e Secretaria de Estado do Trabalho

3. Salvo disposição legal em contrário, a atribuição das qualificações profissionais é da competência das entidades empregadoras, as quais deverão ter em consideração nomeadamente os resultados finais dos testes de avaliação, a natureza das funções, a competência e o tempo de serviço do trabalhador

ARTIGO 133  
(Carteiras profissionais)

1 As qualificações profissionais reconhecidas aos trabalhadores pelos órgãos competentes serão registadas em carteira profissional

2 A cada qualificação profissional corresponde uma categoria profissional

3 As carteiras profissionais serão atribuídas aos trabalhadores pelo órgão competente

ARTIGO 134  
(Habilitações técnico-profissionais)

1 As habilitações técnico-profissionais conferidas pelos cursos de formação técnico-profissionais são estabelecidas pela Secretaria de Estado da Educação Técnico-Profissional e atribuídas pelos órgãos centrais do aparelho de Estado que tutelam as respectivas instituições, de formação

2 A Secretaria de Estado do Trabalho e a Secretaria de Estado da Educação Técnico-Profissional estabelecerão o nível mínimo de qualificação profissional para ingresso na carreira profissional

ARTIGO 135  
(Garantias do trabalhador)

1. Quando as funções exercidas pelo trabalhador não corresponderem às suas qualificações, a Secretaria de Estado do Trabalho oficiosamente ou a pedido do trabalhador, notificará a entidade empregadora sobre o posto de trabalho compatível com aquelas qualificações

2 Se no prazo de quinze dias contados da notificação, a entidade empregadora não efectuar a correcção ou comunicar a sua discordância, a Secretaria de Estado do Trabalho decidirá em definitivo

CAPÍTULO XII  
Higiene e protecção do trabalho

SECÇÃO I  
Princípios, regulamentação e controlo das condições de higiene e protecção do trabalho

ARTIGO 136  
(Princípios)

1 Todo o trabalhador tem direito à higiene e protecção do trabalho

2 Constitui tarefa fundamental do Estado e das entidades empregadoras criar os meios adequados à protecção da integridade física e mental dos trabalhadores e ao constante melhoramento das condições de trabalho.

3 São responsáveis pela implementação das condições de higiene e protecção do trabalho as direcções dos centros de trabalho

4 Todos os trabalhadores são obrigados a cumprir rigorosamente as determinações legais sobre higiene e protecção do trabalho e a obedecer às instruções dos centros de trabalho

ARTIGO 137  
(Regulamentos de higiene e protecção)

1 A Secretaria de Estado do Trabalho, em estreita coordenação com cada órgão central do aparelho de Estado, em particular com o Ministério da Saúde, e em cooperação com o órgão sindical competente, estabelecerá as normas gerais de higiene e protecção do trabalho específicas de cada sector de actividade

2 Compete às direcções dos centros de trabalho e ao órgão sindical competente instruir, constantemente, os trabalhadores sobre o cumprimento das normas e regras de higiene e protecção do trabalho

ARTIGO 138  
(Controlo da higiene e protecção do trabalho)

1 O controlo das normas de higiene e protecção do trabalho é feito pelo Estado, através da Secretaria de Estado do Trabalho, em coordenação com os demais órgãos do aparelho de Estado

2 Os órgãos sindicais competentes deverão, como função social, zelar pelo cumprimento das normas e regras de higiene e protecção nos centros de trabalho, promovendo e contribuindo activamente para a melhoria das condições de trabalho

SECÇÃO II  
Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais

ARTIGO 139  
(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 As direcções dos centros de trabalho são obrigadas a adoptar medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e investigar as respectivas causas e formas de as superar

2 As entidades empregadoras deverão informar regularmente a Secretaria de Estado do Trabalho sobre a natureza dos acidentes ou doenças profissionais, das suas causas e consequências

ARTIGO 140  
(Conceito de acidente de trabalho)

1 Para efeitos do disposto na presente lei será considerado acidente de trabalho o que causar lesão ou doença ao trabalhador, por motivo de trabalho e por ocasião da prestação do mesmo

2 Será ainda considerado acidente de trabalho aquele que ocorre aquando do transporte do trabalhador do ou para o local de trabalho em transporte da entidade empregadora

ARTIGO 141  
(Acidentes especiais)

1 São considerados acidentes especiais de trabalho aqueles que resultem de acções de guerra que atinjam os trabalhadores nos locais de trabalho, durante a prestação deste ou na deslocação dos mesmos do ou para o local de trabalho

2 Estão abrangidos no numero anterior os trabalhadores vítimas de acções de guerra que obrigatoriamente tenham de residir nas instalações ou imediações do local de trabalho

ARTIGO 142  
(Outros acidentes)

Não se consideram acidentes de trabalho aqueles que:

- a) Forem intencionalmente provocados pelo próprio sinistrado,
- b) Resultarem quer da negligência do sinistrado, pelo acto ou omissão de ordens expressas recebidas do pessoa a quem estiver profissionalmente subordinado, quer dos actos da vítima que diminuam as condições de segurança estabelecidas no centro de trabalho ou exigidas pela natureza particular do trabalho,
- c) Forem consequência de ofensas voluntárias excepto se estas tiverem relação imediata com outro

- acidente ou a vítima as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe,
- d) Resultarem de privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, se a privação não derivar da própria prestação do trabalho, ou se a entidade empregadora conhecendo o estado da vítima consentir na prestação do mesmo,
- e) Provierem de caso de força maior e que não constituam risco normal da profissão nem se produzam durante a execução de serviços expressamente ordenados pela entidade empregadora, em condições de perigo manifesto

ARTIGO 143  
(Doenças profissionais)

1. Para efeitos da presente lei considera-se doença profissional toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza tóxica ou biológica, que resulte da actividade profissional e directamente relacionada com ela

2. São consideradas doenças profissionais as resultantes nomeadamente de

- a) Intoxicação de chumbo, suas ligas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação,
- i) Intoxicação pelo mercúrio, suas amálgamas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação,
- c) Intoxicação pela acção de pesticidas, herbicidas, corantes e dissolventes nocivos;
- d) Intoxicação pela acção das poeiras, gases e vapores industriais, sendo como tais considerados, os gases de baterias de acumuladores eléctricos e ainda os gases de combustão interna e máquinas frigoríficas,
- e) Exposição de fibras ou poeiras de amianto no ar ou poeiras de produtos contendo amianto,
- f) Intoxicação pela acção dos raios X ou substâncias radioactivas;
- g) Infecções carbunculosas,
- h) Dermatoses profissionais

3. As indústrias ou profissões susceptíveis de provocar doenças profissionais constarão de regulamentação específica

ARTIGO 144  
(Notícia do acidente)

1. O trabalhador ou interposta pessoa tem o dever de informar a entidade empregadora sobre a ocorrência de qualquer acidente de trabalho

2. As entidades empregadoras são obrigadas, em colaboração com os sindicatos a promover inquéritos e a proceder ao registo dos acidentes de trabalho

3. As instituições sanitárias são obrigadas a participar aos órgãos de justiça no Trabalho o falecimento de qualquer trabalhador sinistrado e da mesma forma participarão à pessoa ao cuidado de quem ele estiver

ARTIGO 145  
(Assistência aos sinistrados)

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional as entidades empregadoras são obrigadas a prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e a fornecer-lhe o transporte adequado para o centro médico ou hospital onde possa ser tratado

2. O trabalhador sinistrado terá direito aos medicamentos e outros tratamentos necessários, bem como ao fornecimento e a renovação normal, por conta da entidade empregadora, dos aparelhos de protese e ortopedia

3. Se o trabalhador sinistrado tiver de ser transportado dentro do país para um estabelecimento distante do seu local de residência terá direito, por conta da entidade empregadora, a fazer-se acompanhar de um membro da sua família ou de alguém que lhe preste assistência directa

4. A fim de acorrer a necessidades imprevistas por virtude do seu estado, o trabalhador sinistrado poderá a seu pedido, beneficiar de um adiantamento do valor correspondente a um mês de subsídio

5. A entidade empregadora suportará os encargos resultantes do funeral do trabalhador sinistrado.

CAPÍTULO XIII  
Segurança social

SECÇÃO I

Princípios

ARTIGO 146

(Sistema de segurança social)

Será criado de harmonia com as condições sócio-económicas e as possibilidades do desenvolvimento da economia nacional um sistema de segurança social, garantido-se por este meio a subsistência material dos trabalhadores em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez e velhice bem como a sobrevivência dos seus familiares

ARTIGO 147

(Idade da reforma por velhice)

A idade de reforma normal dos homens e das mulheres fixa-se em sessenta e cinco e cinco anos, respectivamente

SECÇÃO II

Outras disposições sobre segurança social

ARTIGO 148

(Direito à reparação)

1. Todos os trabalhadores têm direito a uma reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

2. A reparação consistirá na prestação de assistência médica e medicamentosa e aquisição de próteses, de acordo com a natureza da lesão sofrida pelo trabalhador sinistrado

3. O direito à reparação pressupõe um esforço da entidade empregadora para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com as suas capacidades diminuídas, por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional

ARTIGO 149

(Determinação de nova capacidade de trabalho)

Para determinação da nova capacidade de trabalho do trabalhador sinistrado atender-se-á nomeadamente a natureza e gravidade da lesão ou doença, à profissão, idade da vítima, ao grau da possibilidade da sua readaptação à mesma ou outra profissão e a todas as demais circunstâncias que possam influir na determinação da redução da sua capacidade real de trabalho

ARTIGO 150

(Indemnizações por acidente de trabalho ou doença profissional)

1. Quando do sinistro resultar incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente ou a morte do trabalhador, a entidade empregadora indemnizará o trabalhador ou os seus legítimos herdeiros

2 As indemnizações devidas aos trabalhadores sinistrados e aos seus legítimos herdeiros são devidas a partir da data da ocorrência do sinistro

## ARTIGO 151

## (Prescrição do direito a indemnização)

1 O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional, ou a percepção dos valores a que tiver direito, prescreve decorridos respectivamente doze meses após o sinistro ou três anos após a fixação da indemnização ou do último pagamento

## ARTIGO 152

## (Perda do direito a indemnização)

1 São motivos suficientes para a perda do direito à indemnização os actos praticados por qualquer trabalhador sinistrado que

- a) Voluntariamente agravar as suas lesões ou, pelo seu manifesto desleixo, contribuir para o seu agravamento;
- b) Deixar de observar as prescrições do médico assistente,
- c) Fizer intervir no tratamento qualquer outra entidade que não o médico assistente,
- d) Não se apresentar no médico ou ao tratamento que lhe for prescrito

## ARTIGO 153

## (Seguros colectivos)

Todas as entidades empregadoras deverão possuir um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais

## CAPÍTULO XIV

## Condições particulares de trabalho

## SECÇÃO I

## Trabalho de mulheres

## ARTIGO 154

## (At.buições gerais)

1 A Secretaria de Estado do Trabalho, em estreita coordenação com os órgãos centrais do aparelho de Estado, com o órgão sindical competente e a Organização da Mulher Moçambicana, criará as condições que concorram para uma integração crescente da mulher no processo do trabalho

2 A Secretaria de Estado do Trabalho, em colaboração com o Ministério da Saúde e o órgão médica competente, elaborará uma lista das ocupações que, por poderem prejudicar a saúde das mulheres, lhes devem ser interditas e indicará outras medidas de protecção julgadas convenientes

## ARTIGO 155

## (Direitos especiais da mulher trabalhadora)

Durante o período de gravidez e após o parto são assegurados à mulher trabalhadora, os seguintes direitos

- a) Não desempenhar, sem diminuição do salário, trabalhos clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não prestar trabalho nocturno, nem extrao diário ou ser deslocada do local habitual de trabalho a não ser a seu pedido e no interesse do seu estado,

c) Interromper o trabalho diário para aleitação da criança em dois períodos de meia hora sem perda de salário até ao máximo de um ano,

d) Não ser despedida, sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto,

e) Beneficiar, além das férias normais, de uma licença de sessenta dias, a qual pode ter início vinte dias antes da data provável do parto

## ARTIGO 156

## (Protecção da dignidade da mulher trabalhadora)

1 A mulher trabalhadora deve ser respeitada e qualquer acto contra a sua dignidade é punido por lei

2 Os trabalhadores que no centro de trabalho praticarem actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora serão obrigatoriamente despedidos

3 O despedimento previsto no número anterior considerar-se-á efectuado com justa causa

## SECÇÃO II

## Trabalho de menores

## ARTIGO 157

## (At.buições gerais)

As entidades empregadoras, em coordenação com o órgão sindical competente e com a Organização da Juventude Moçambicana no local de trabalho, devem tomar as medidas tendentes à formação profissional e cultural dos jovens trabalhadores, bem como apoiar a sua actividade desportiva e recreativa

## ARTIGO 158

## (Normas de protecção do trabalho de menores)

1 É interdito às entidades empregadoras admitir ao seu serviço menores que não tenham completado quinze anos de idade

2 O contrato celebrado com menores em idade escolar para efeitos de formação e capacitação profissional carece de autorização prévia dos seus representantes legais e do Ministério da Educação.

3 Os menores de dezoito anos não poderão ser ocupados em trabalho nocturno nem em tarefas insalubres, perigosas ou que requeram grande esforço físico.

4 A rescisão pela entidade empregadora, do contrato de trabalho celebrado com menores não é permitida sem a autorização da Secretaria de Estado do Trabalho

5 O período normal do trabalho dos menores cujas idades estão compreendidas entre os quinze e os dezoito anos não excederá trinta e oito horas semanais e o máximo de sete horas diárias

## ARTIGO 159

## (Trabalho nocturno de menores)

Os menores de dezoito anos não poderão prestar trabalho nocturno, salvo quando a prestação do mesmo seja indispensável para a sua formação profissional.

## SECÇÃO III

## Trabalho de pessoas deficientes

## ARTIGO 160

## (Direito ao trabalho de pessoas deficientes)

1 As entidades empregadoras devem promover o emprego em postos de trabalho ou tarefas compatíveis de cidadãos cuja capacidade de trabalho foi alterada em con-

sequência de acidente, doença prolongada ou por outras razões, criando as condições necessárias que lhes permitam o exercício de uma actividade socialmente útil

2 Legislação complementar determinará as condições de admissão e os postos reservados a pessoas com capacidade de trabalho diminuída

#### CAPÍTULO XV

##### Direito de associação

###### ARTIGO 161

###### (Organização sindical dos trabalhadores)

1 Em conformidade com os princípios constitucionais e assegurado a todos os trabalhadores o direito de se organizarem em sindicatos

2 É igualmente assegurado o livre exercício da actividade sindical de acordo com a lei e os estatutos dos sindicatos

###### ARTIGO 162

###### (Atribuições dos sindicatos)

1 Aos sindicatos cabe velar pelos interesses e direitos dos trabalhadores, designadamente no que respeita a organização da produção, condições de trabalho e de vida, em ordem a obter uma constante melhoria da sua existência material e cultural

2 Os sindicatos e órgãos do Estado poderão estabelecer entre si acordos de trabalho sobre actividade conjunta, visando a implementação de disposições da presente lei

###### ARTIGO 163

###### (Protecção da actividade sindical)

1 Tendo em vista criar aos sindicatos condições adequadas ao cumprimento das respectivas tarefas ser-lhes-á garantido:

- a) Pelos órgãos do Estado, a todos os níveis, uma estreita colaboração, no tocante as questões de política social e salarial, formação profissional, higiene, protecção e segurança no trabalho, justiça e legislação laborais,
- b) Pelas entidades empregadoras, uma colaboração constante para o exercício das suas atribuições

2 Os membros do órgão sindical não podem ser prejudicados, de qualquer forma, por causa do exercício das suas funções

3 A rescisão do contrato de trabalho com membros dos órgãos sindicais não é permitida sem o parecer da direcção sindical competente. Idêntico parecer será exigido para o caso da sua transferência do centro de trabalho

#### CAPÍTULO XVI

##### Controlo da legalidade laboral

###### SECÇÃO I

###### Inspeção do trabalho

###### ARTIGO 164

###### (Controlo da legalidade laboral)

1 O controlo da legalidade laboral é realizado pela Inspeção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos

2 No exercício das suas funções a Inspeção do Trabalho subordina-se à Secretaria de Estado do Trabalho e dela é parte integrante

###### ARTIGO 165

###### (Competências da Inspeção do Trabalho)

1 Compete à Inspeção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos, garantir a aplicação da presente lei e demais disposições legais que regulamentem aspectos da vida laboral, denunciar aos órgãos estatais competentes as violações e contravenções as mesmas e actuar no âmbito da sua competência

2 Estão sujeitos à acção fiscalizadora da Inspeção do Trabalho todos os centros de trabalho das empresas estatais, cooperativas, mistas e privadas

3 A Secretaria de Estado do Trabalho compete regular o funcionamento da Inspeção do Trabalho

###### SECÇÃO II

###### Conflitos de trabalho

###### ARTIGO 166

###### (Princípios)

1 O respeito e a observância rigorosa das leis constitui obrigação fundamental de todas as entidades empregadoras e seus trabalhadores

2 Os trabalhadores podem contestar as sanções disciplinares que considerem infundadas ou ilegais, nos termos da lei

3 O cumprimento rigoroso da legislação do trabalho, o pronto acatamento das instruções dos órgãos de Inspeção do Trabalho e a participação constante dos órgãos representativos dos trabalhadores na vida do centro de trabalho, constituem formas eficazes para prevenir e eliminar os conflitos de trabalho.

###### ARTIGO 167

###### (Conceito de conflitos de trabalho)

Consideram-se conflitos de trabalho as questões emergentes dos contratos de trabalho surgidas entre trabalhadores e as entidades empregadoras por motivo da constituição, modificação ou extinção da relação jurídica de trabalho

###### ARTIGO 168

###### (Órgãos de Justiça no Trabalho)

1 Compete aos órgãos de Justiça no Trabalho conhecer e decidir os conflitos de trabalho que lhes forem presentes dentro do seu âmbito de jurisdição, contribuindo para a educação revolucionária dos trabalhadores e para o fortalecimento da moral e da disciplina no trabalho.

2 Compete também aos órgãos de Justiça no Trabalho a resolução das questões especificamente referidas na presente lei e em regulamentação complementar.

#### CAPÍTULO XVII

##### Condições sociais e culturais dos trabalhadores

###### ARTIGO 169

###### (Obrigação específica das entidades empregadoras)

1 As entidades empregadoras devem empreender esforços, na medida das suas capacidades materiais e atendendo às possibilidades da economia nacional, com vista à melhoria constante das condições sociais, culturais e recreativas dos seus trabalhadores

2 Para a realização do disposto no número anterior as entidades empregadoras devem cooperar com o sindicato dos respectivos centros de trabalho

3 A perspectiva de melhoria das condições sociais, culturais e recreativas dos trabalhadores deve estar contida nos

acordos colectivos de trabalho que se estabeleçam e deve resultar do cumprimento dos planos economicos e sociais do centro de trabalho

**ARTIGO 170**  
**(Fundo social dos trabalhadores)**

1. Em cada centro de trabalho deve ser criado um fundo social com a finalidade de assegurar a melhoria das condições sociais, culturais e recreativas dos trabalhadores

2. As formas de financiamento e gestão do fundo social dos trabalhadores serão estabelecidas em regulamentação específica

**CAPÍTULO XVIII**  
**Disposições finais**

**ARTIGO 171**  
**(Legislação complementar)**

Legislação complementar estabelecerá as disposições específicas sobre a matéria contida na presente lei

**ARTIGO 172**  
**(Contravenções)**

As entidades empregadoras e os trabalhadores que violarem o disposto na presente lei serão punidos com a multa entre um mínimo de dois mil m'eticas e um máximo

de cem mil m'eticas, sem prejuízo de procedimento disciplinar ou criminal

2. A Secretaria de Estado do Trabalho fixará em diplomas complementares a esta lei os valores de multas resultantes de contravenções dos mesmos

**ARTIGO 173**  
**(Resolução de dúvidas)**

As dúvidas que se suscitarem na aplicação da presente lei serão resolvidas pelo Secretário de Estado do Trabalho

**ARTIGO 174**  
**(Revogação de legislação)**

São revogadas todas as disposições legais que contrariem a presente lei.

**ARTIGO 175**  
**(Entrada em vigor)**

A presente lei entra em vigor seis meses após a sua publicação.

Aprovada pela Assembleia Popular

Pub. que-se

O Presidente da Republica, Marechal da República  
SAMORA MOISES MACHEL